

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce v mikroregionu Krnov

Labour market in the microregion Krnov

Student: Bc. Monika Matoušková

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2011

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

Podpis.....

V Ostravě dne.....

Poděkování:

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu mé diplomové práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za poskytnutí hodnotných odborných připomínek a dalších cenných rad, které přispěly ke zpracování této práce.

Obsah

1 Úvod.....	1
2 Teoretické souvislosti trhu práce	3
2.1 Trh práce	3
2.1.1 Definice trhu práce	4
2.1.2 Poptávka po práci	4
2.1.3 Nabídka práce.....	5
2.1.4 Rovnováha na trhu práce	6
2.1.5 Segmentace a marginalizace na trhu práce.....	7
2.2 Regionální trh práce	9
2.2.1 Definice regionu.....	10
2.2.2 Profesní a územní mobilita na trhu práce	11
2.3 Nezaměstnanost.....	12
2.3.1 Definice, měření a příčiny vzniku nezaměstnanosti.....	12
2.3.2 Typy nezaměstnanosti	15
2.3.3 Důsledky nezaměstnanosti	16
2.4 Politika zaměstnanosti.....	17
2.4.1 Definice, cíle a nástroje politiky zaměstnanosti	17
2.4.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	19
3 Analýza trhu práce v mikroregionu Krnov	21
3.1 Charakteristika mikroregionu.....	21
3.1.1 Charakteristika obcí mikroregionu Krnov.....	23
3.2 Analýza poptávky po práci v mikroregionu	26
3.2.1 Zaměstnanost.....	26
3.2.2 Zaměstnavatelé.....	27
3.2.3 Volná pracovní místa	29
3.3 Analýza nabídky pracovní síly v mikroregionu	31
3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 - 2010.....	32
3.3.2 Obecná struktura nezaměstnaných osob.....	33
3.4 Problémy trhu práce v mikroregionu.....	35
4 Politika zaměstnanosti v mikroregionu	38
4.1 Pasivní politika zaměstnanosti	39
4.1.1 Podpora v nezaměstnanosti	39

4.1.2	Financování pasivní politiky zaměstnanosti.....	40
4.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	40
4.2.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	42
4.2.2	Hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	43
4.2.3	Ostatní nástroje používané v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	51
4.2.4	Financování aktivní politiky zaměstnanosti	57
4.3	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti a projektů Evropského sociálního fondu	57
4.4	Problémy politiky zaměstnanosti	61
5	Návrhy a doporučení.....	63
6	Závěr.....	67
	Seznam použité literatury.....	69
	Seznam obrázků, tabulek a grafů	
	Seznam zkratk a symbolů	
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Trh práce a politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky každého státu. Politika zaměstnanosti nejen na celostátní, ale také na regionální úrovni by měla přispět ke zlepšení situace na tomto trhu práce. Český trh práce se potýká již řadu let se spoustou problémů, které se s probíhající hospodářskou recesí na mnoha místech republiky ještě prohloubily. Z tohoto pohledu je politika zaměstnanosti, zejména na regionální úrovni, nezastupitelná. Na této úrovni by měla politika zaměstnanosti svými nástroji a opatřeními pomoci zejména ohroženým skupinám na trhu práce s jejich opětovným začleněním na tento trh, ať se již jedná o absolventy škol, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let či osoby, které přísluší k národnostní menšině.

Cílem této diplomové práce je analyzovat stav a vývoj trhu práce v mikroregionu Krnov, jak ze strany poptávky po práci, tak ze strany nabídky práce a seznámit se s fungováním politiky zaměstnanosti v mikroregionu Krnov, dále meziročně porovnat údaje související s trhem práce v mikroregionu a nastínit problémy daného trhu práce plynoucí nejen z hospodářské krize, a zároveň nastínit návrhy a doporučení, které by mohly přispět ke zlepšení současného stavu na trhu práce v mikroregionu.

Diplomová práce s názvem Trh práce v mikroregionu Krnov je členěna do šesti kapitol, včetně úvodu a závěru. Teoretické souvislosti trhu práce jsou rozebrány ve druhé kapitole a věnují se obecnému vymezení fungování trhu práce z pohledu poptávky po práci, nabídky práce a jejich vzájemné rovnováhy. Je zde také zmíněn regionální trh práce a jeho vazby. Dále je zde rozebrána nezaměstnanost, její definice, způsoby měření, příčiny a důsledky nezaměstnanosti a v neposlední řadě rozlišení typů nezaměstnanosti. Na závěr této kapitoly je zmíněna politika zaměstnanosti, její definice, cíle a nástroje této politiky. Také je zde zmíněna role aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na trhu práce. Třetí kapitola se zabývá analýzou trhu práce v mikroregionu Krnov. Je zde nastíněna obecná charakteristika mikroregionu a v jednotlivých podkapitolách je věnována pozornost regionálnímu trhu práce ze strany poptávky po práci, nabídky práce a nastínění problémů trhu práce v daném mikroregionu. V rámci poptávky po práci je zde rozebrána zaměstnanost v mikroregionu, zaměstnavatelé zde působící a nabídka pracovních míst z jejich strany. V rámci analýzy nabídky práce je věnována pozornost míře nezaměstnanosti, obecné struktuře nezaměstnaných (z hlediska jejich vzdělanostní struktury, délky evidence a věkového složení). Ve čtvrté kapitole je uvedena politika zaměstnanosti v regionu. Je zde rozebrána role

pasivní i aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž aktivní politice zaměstnanosti je věnováno více prostoru. Aktivní politika zaměstnanosti je rozebrána z hlediska používaných nástrojů, uvádí také hodnocení těchto nástrojů, věnuje se také opatřením spolufinancovaným z Evropského sociálního fondu a v neposlední řadě jsou zde nastíněny problémy politiky zaměstnanosti v regionu. Pozornost je také věnována politice zaměstnanosti, jejímž úkolem je zlepšit postavení určitých skupin nezaměstnaných na trhu práce. Je zde také uvedeno financování jak pasivní, tak aktivní politiky zaměstnanosti. Poslední, pátá kapitola, se věnuje návrhům a doporučením, která by měla pomoci zmírnit problémy trhu práce v mikroregionu zmíněné v kapitolách 3 a 4 a pomoci ohroženým skupinám osob s jejich opětovným začleněním na trh práce.

2 Teoretické souvislosti trhu práce

V tržním hospodářství existuje několik „různých, relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů.“ [1, str. 59] Za nejdůležitější trh v tržním hospodářství je považován trh výrobků a služeb. Na tomto trhu spotřebitelé nakupují statky a služby, kterými uspokojují své potřeby. Aby spotřebitelé mohli uspokojit své potřeby koupí statků a služeb, musí nejprve tyto statky a služby být vyprodukovány. Produkce těchto statků a služeb předpokládá „užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál.“ [1, str. 59] O způsobu, jakým budou užity výrobní faktory, rozhoduje v tržním hospodářství cenový (tržní) mechanismus a o tom, jaké statky a s jakou efektivností budou vyráběny se rozhoduje na trzích výrobních faktorů. Pro produkci statků a služeb je práce nepostradatelným výrobním faktorem. Práce tedy představuje vynaložení výrobního faktoru. Tento výrobní faktor (práce) je předmětem transakce na trhu práce, kde dochází k nákupu a prodeji práce za určitou cenu. Touto cenou práce je mzda. [1]

2.1 Trh práce

Trh práce je jako jakýkoliv jiný trh založen na vztahu dvou subjektů. Prvním subjektem je ten, který práci nabízí a druhým subjektem je ten, který je ochoten nabízené množství práce koupit. Ten, kdo nabízí práci se ji snaží prodat za, z jeho pohledu, nejvyšší cenu. Opačně ten, kdo chce práci koupit, má zájem na tom, aby tato cena byla co nejnižší a zároveň chce, aby jím kupovaná práce byla co nejkvalitnější. [5] Trh práce je spojen s tržní ekonomikou, ve které je prodávána a kupována práce, stejně jako jsou prodávány a kupovány výrobky a služby. Trh práce tedy představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distributivní mechanismus. [6]

Podle Offeho je „pracovní trh institucí, která řeší problém dvojí alokace, neboť:

- systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře (jedinci musí být rozmístěni podle konkrétních výrobních činností a procesů),
- pracovní síla musí být zaopatřena peněžními a sociálními prostředky existence podle svého podílu na produkci. I osoby, které žijí „legitimně“ mimo zaměstnání musí být zaopatřeny životními prostředky.“ [Offe in 6, str. 54]

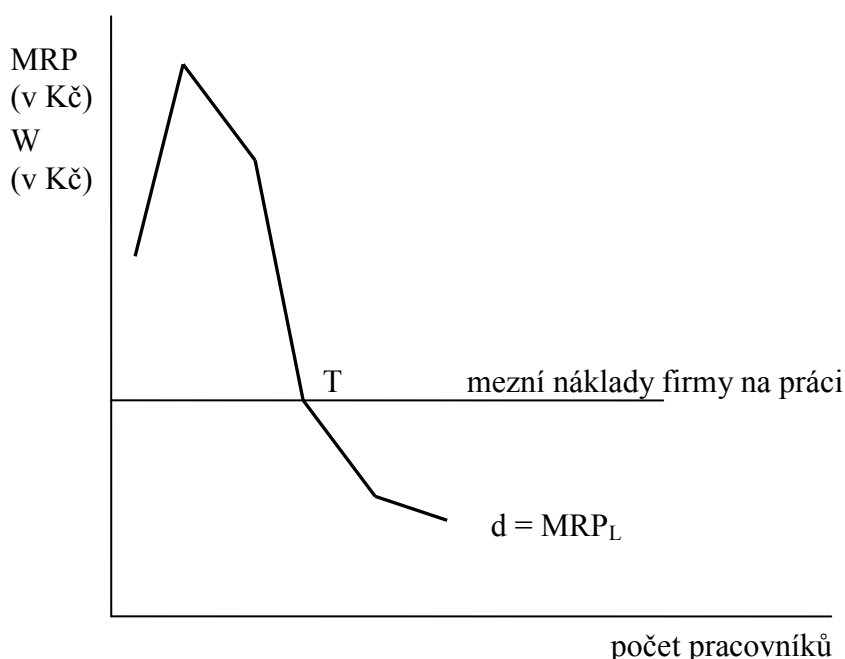
2.1.1 Definice trhu práce

Trh práce můžeme definovat jako „místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci, přičemž prací se rozumí jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby.“ [8, str. 7]

2.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci představuje „množství práce požadované zaměstnavateli, za které jsou ochotni zaplatit určitou mzdu.“ [8, str. 13] Poptávku po práci představují podniky, firmy (zaměstnavatelé). Tato poptávka po práci je „určena mezním produktem práce.“ [1, str. 62] To znamená, že podnikatel má zájem najímat práci, pokud bude příjem z mezního produktu práce větší než náklady spojené se získáním práce. Pokud dojde k vyrovnaní těchto nákladů na získání práce s příjmem z mezního produktu práce, zaměstnavatel již nemá zájem najímat další dodatečné jednotky práce. [1] Poptávku po práci dělíme na uspokojenou poptávku a neuspokojenou poptávku po práci. Uspokojenou poptávku po práci tvoří obsazená pracovní místa osobami zaměstnanými v pracovním poměru, osobami samostatně výdělečně činnými a osobami spolupracujícími. Neuspokojenou poptávku po práci tvoří volná pracovní místa, která chtějí zaměstnavatelé obsadit. Neuspokojenou poptávku po práci dělíme na evidovanou a neevidovanou neuspokojenou poptávku po práci. Evidovaná neuspokojená poptávka po práci je tvořena volnými pracovními místy, která mají zaměstnavatelé zájem obsadit, a která jsou evidovaná úřadem práce nebo zaměstnavatelskou agenturou. Neevidovaná neuspokojená poptávka po práci je tvořena volnými pracovními místy, která se zaměstnavatelé snaží obsadit bez pomoci úřadů práce nebo jiných zprostředkovatelských agentur, tzv. tichá poptávka po práci. [8] Jak ukazuje obrázek 2.1, křivka poptávky firmy po práci (d) je totožná s křivkou příjmu z mezního produktu práce (MRP_L). Křivka poptávky po práci má klesající tvar, což vyjadřuje, že zaměstnavatelé mají tendenci zaměstnávat větší počet pracovníků při nižší mzdě, než při mzdě vyšší. Firma tedy „najímá práci až do bodu, ve kterém se příjem z mezního produktu práce (MRP_L) rovná mezním nákladům firmy na tuto práci (náklady práce jsou představovány mzdou (W), kterou musí firma platit zaměstnancům).“ [3, str. 211]

Obrázek 2.1 Křivka poptávky firmy po práci



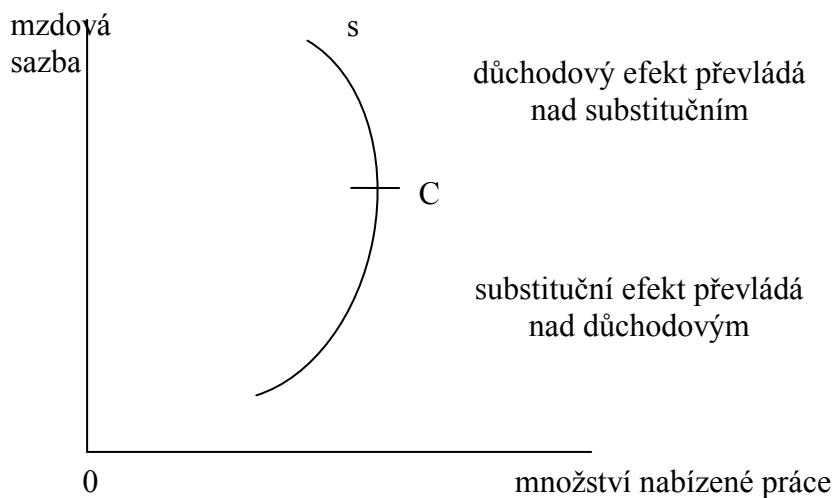
Zdroj: [3, str. 211], vlastní úprava.

2.1.3 Nabídka práce

Nabídka práce je představována „osobami, které nabízejí na trhu práce svou pracovní sílu za určitou mzdu.“ [8, str. 13] Nabídka práce je představována domácnostmi. Ochota pracovat odráží poznání, zda efekt, který domácnostem práce přináší je větší nebo roven oběti, která je spojena s prací. Tímto efektem vynakládání práce je mzda, tedy peněžní ocenění vynaložené práce. [1] Nabídku práce můžeme rozdělit na uspokojenou nabídku práce a neuspokojenou nabídku práce. Uspokojenou nabídku práce tvoří ekonomicky aktivní osoby na pracovních místech, tedy osoby zaměstnané v pracovním poměru, osoby samostatně výdělečně činné a osoby spolupracující. Neuspokojenou nabídku práce tvoří osoby, které nabízejí pracovní sílu, ale z důvodu nedostatku pracovních míst nemohou zaměstnání získat. Jedná se o osoby, které nepracují, ale pracovat mohou, chtějí a práci hledají. Neuspokojenou nabídku práce můžeme členit na evidovanou a neevidovanou neuspokojenou nabídku práce. Evidovaná neuspokojená nabídka práce je tvořena uchazeči evidovanými na úřadu práce nebo jinou zprostředkovatelskou agenturou. Neevidovaná neuspokojená nabídka práce je tvořena osobami, které zaměstnání hledají samostatně bez využití služeb úřadu práce nebo soukromých agentur. [8, str. 13-14] Nabídka práce může být ovlivněna zejména velikostí ekonomicky aktivní populace, průměrným počtem odpracovaných hodin za rok jedním

pracovníkem a kvantitou a kvalitou pracovního nasazení a zručností, které pracovníci skutečně vynakládají. [Samuelson in 6]

Obrázek 2.2 Zpětně zahnutá křivka individuální nabídky práce



Zdroj: [3, str. 206], vlastní úprava.

Tato zpětně zahnutá křivka individuální nabídky práce (obrázek 2.2), ukazuje působení substitučního a důchodového efektu při rozhodování jednotlivců nabízet práci. Pokud mzdová sazba roste, současně s ní se zdražuje volný čas a převládá substituční efekt, a proto pracovníci nabízejí větší množství práce. Tato mzdová sazba roste do určité výše (bod C). Do tohoto bodu převládá vliv substitučního efektu. Pokud mzdová sazba překročí hranici bodu C, dochází ke snížení nabízeného množství práce pracovníky a začne převládat důchodový efekt nad substitučním. Pracovníci upřednostňují více volného času než práce, neboť mzda pracovníka je pro něho dostatečně vysoká. [3] „Substituční efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke zvýšení množství nabízené práce, tzn. k substituování „zdraženého“ volného času prací. Důchodový efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke snížení nabízeného množství práce.“ [3, str. 205] Jak substituční, tak důchodový efekt působí v reálném životě současně a intenzita jejich účinků se mění při různých mzdových úrovních.

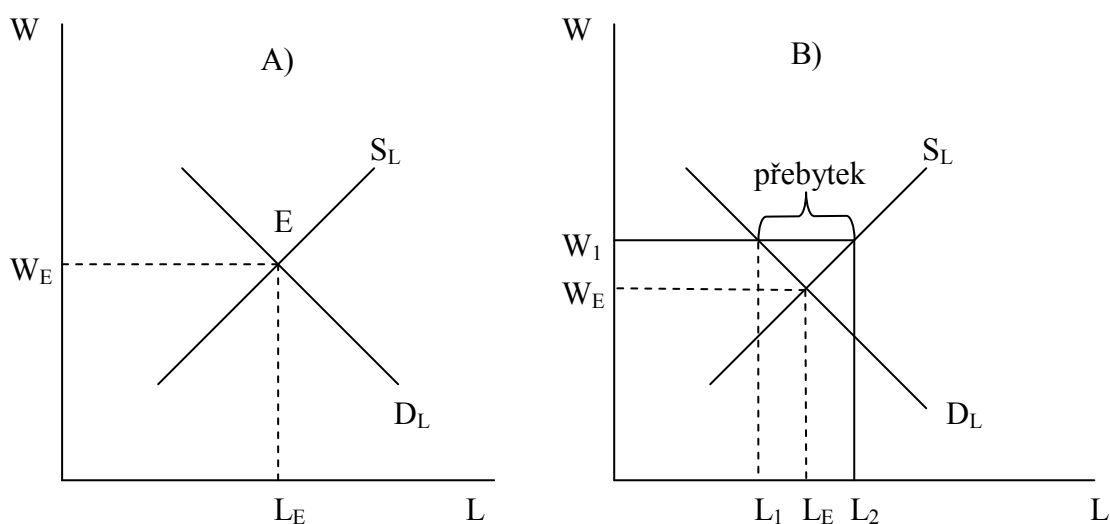
2.1.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnovážná situace na trhu práce nastává při vyrovnání poptávky po práci s nabídkou práce. Tato „rovnováha na trhu práce je provázána existencí nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je produktem protichůdných tendencí nabídky (s rostoucí mzdou je ochota

nabízet práci větší) a poptávky (s klesající mzdou je ochota najímat práci větší).“ [1, str. 64] Rovnováhou na trhu práce můžeme označit „stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout.“ [5, str. 15] Ekonomika v tomto případě funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti. V tomto stavu existuje krátkodobá frikční a strukturální nezaměstnanost, nicméně zde neexistuje dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost. [5]

Rovnováha na trhu práce je vyjádřena v obrázku 2.3, části A). Průsečík křivky nabídky práce (S_L) a poptávky po práci (D_L) je bodem rovnováhy (bod E). Tato rovnováha „vyjadřuje skutečnost, že při mzdě W_E se množství nabízené práce rovná množství práce poptávané (tímto rovnovážným množstvím je L_E).“ [3, str. 213] Část B) obrázku 2.3 ukazuje situaci, kdy se na trhu prosadila mzda na vyšší úrovni (W_1) než je mzda rovnovážná (W_E). Při vyšší mzdě na úrovni W_1 existuje na trhu přebytek pracovníků, kteří jsou ochotni za existující mzdou pracovat, ale kteří nenajdou uplatnění. [3]

Obrázek 2.3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: [3, str. 213], vlastní úprava.

Poznámka: W – mzdová sazba (v hodinách), L – množství práce (v hodinách).

2.1.5 Segmentace a marginalizace na trhu práce

Segmentace na trhu práce

Pracovní trh není trhem homogenním, ale je segmentován a má mnoho dimenzí. Segmentační teorie „nechápe“ trh práce jako trh jednotný (homogenní a regulovaný pouze

vztahem mezi poptávkou po pracovní síle a její nabídkou), ale jako celou řadu relativně autonomních trhů (segmentů). Tyto segmenty jsou chráněny před konkurencí zvenčí.“ [6, str. 59] Segmentace může mít geografický a profesní charakter nebo charakter závislosti na vztahu pracovníka k zaměstnavateli. Výsledkem segmentace mohou být různé disproporce, např. vysoká nezaměstnanost či rigidita na trhu práce. Trh práce může být segmentován na trh primární a trh sekundární (teorie duálního trhu práce) nebo na trh interní a externí (teorie „insider – outsider“). [8]

Primární trh práce zahrnuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Pracovní místa jsou na tomto trhu prestižnější a zaměstnanci mají možnost kvalifikačního a profesního růstu. Existují zde lepší pracovní podmínky a práce je relativně dobře placená.

Sekundární trh práce zahrnuje místa s nižší prestiží a také nižšími mzdami. Zaměstnanci většinou nemají možnost kvalifikačního a profesního růstu, také se častěji stávají nezaměstnanými. V důsledku vyšší fluktuace pracovníků na tomto trhu je možnost získání práce daleko vyšší než na trhu primárním. Naproti tomu pracovníci na tomto trhu mají malou šanci přejít na trh primární. Jedná se zejména o ženy, mladé nebo staré lidi, osoby tělesně postižené, pracovníky s nízkou kvalifikací či nízkou úrovní vzdělání a příslušníky etnických skupin. [Doeringer – Piore in 6]

Interní trh práce je chápán jako trh práce založený na specifickém charakteru pracovní síly, kterou firmy potřebují (např. specifická kvalifikace, znalost prostředí a pravidel, pracovní zkušenosti a návyky). Na tomto trhu dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů, které směřují k jasně definovaným cílům. Interní trhy mohou omezovat mobilitu pracovníků, která je na externím trhu důležitou podmínkou pohybu mezd a fungování tohoto trhu. Mzdy jsou na interním trhu většinou vyšší než na trhu externím. Interní trhy mohou být nejen firemní, ale také profesní, odvětvové a lokálně určené. [Doeringer – Piore in 6]

Externí trh práce je trh, který je podřízený zákonitostem nabídky a poptávky, nachází se mimo podniky. Na tomto trhu se o pracovní místa soutěží. Pracovní místa jsou zde méně placená, jasněji definovaná a jsou tedy lépe kontrolovatelná. [5]

Marginalizace na trhu práce

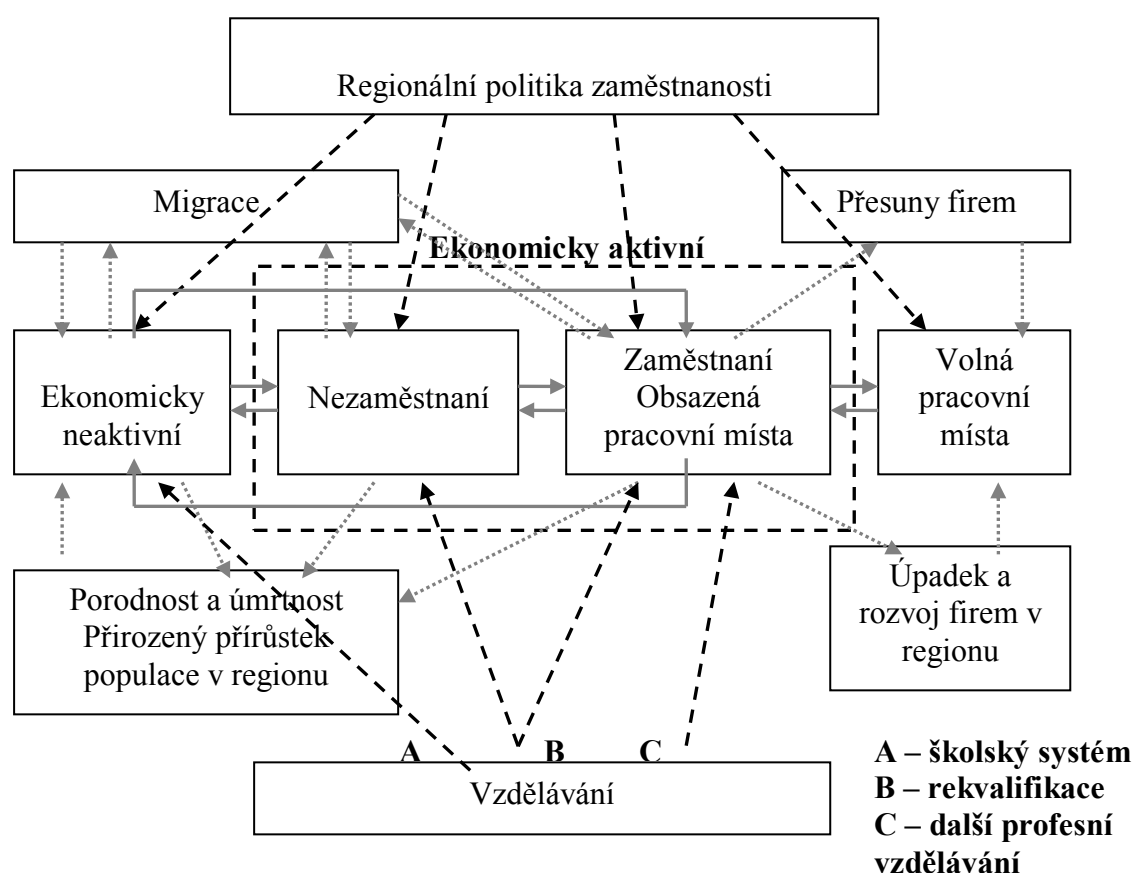
S marginalizací na trhu práce se můžeme setkat v souvislosti s nedokonalé konkurenčním trhem práce a jeho segmentací. Marginalizace na trhu práce označuje „proces, v němž jsou jisté pracovní pozice přiřazeny specifickým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné k zaměstnání, a to na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace

v dlouhodobější formě zaměstnání, která by plně využila jejich pracovní potenciál.“ [Loveridge – Mok in 8, str. 8] Marginalizace je „redukci šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti.“ [6, str. 65] Mezi formy marginalizace patří např. nejistota na trhu práce, opakovaná nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, vyloučení z primárního trhu práce a vytlačení na trh sekundární či časté střídání placeného zaměstnávání. Objekty marginalizace mohou být buď celé sociální skupiny nebo jednotlivci. Mohou to být ženy, mladiství, staré osoby, nejčastěji jsou to velmi málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických minorit. [6]

2.2 Regionální trh práce

V rámci analýz regionálního trhu práce se často zkoumá nabídka práce a poptávka po práci z hlediska objemu, struktury a pracovní mobility. Regionální trh práce je vymezen mírou dojížděky do zaměstnání, za službami a za rekreací. Prostorové chování obyvatelstva ovlivňuje řada faktorů. Patří mezi ně demografické, sociální a ekonomické faktory. „Obecně platí, že čím vyšší mají lidé vzdělání, tím dojíždějí za prací do větších vzdáleností.“ [8, str. 12] Regionální trh práce ovlivňují různé organizace a instituce. Na centrální úrovni jde zejména o Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo mládeže, školství a tělovýchovy a Ministerstvo pro místní rozvoj. K organizacím ovlivňujícím trh práce na regionální úrovni patří úřady práce, agentury práce a personální agentury, vzdělávací instituce, svazy zaměstnavatelů, odborové svazy, regionální rozvojové agentury či orgány regionální a místní samosprávy. V obrázku 2.4 jsou zobrazeny základní vztahy a toky na regionálním trhu práce včetně vazeb na vzdělávací systém.

Obrázek 2.4 Základní vztahy na regionálním trhu práce a vazba na vzdělávací systém



Zdroj: [8, str. 14], vlastní úprava.

2.2.1 Definice regionu

Region je „územně-prostorový útvar, ve kterém lze definovat základní socioekonomický systém a lze ho z prostoru pomocí jednoho či více znaků přesně vymezit. Region můžeme určit na základě funkčnosti, tzn., že sloučíme území, která mají silné vzájemné prostorové vazby nebo na základě homogenity, tzn., že sloučíme homogenní území dle vybraných znaků.“ [8, str. 11] Podle P. Gajdoše se region vymezuje jako teritoriální společenství, pro které je charakteristické:

- specifická struktura hospodářských činností, které úzce souvisejí s geomorfologickými a přírodními danostmi území,
- hranice, které je možné určit různými způsoby, např. ekonomicky, sociálně a kulturně,
- životní úroveň, způsob života i kultury, které jsou specifické pro dané území a které jsou výsledkem komplexů faktorů přírodních, hospodářských, sociálních i historických,

- vědomím spolupatříčnosti a pospolitosti, které se vytvářejí na základě společného života a společných zájmů lidí žijících v regionu. [Gajdoš in 8, str. 12]

2.2.2 Profesní a územní mobilita na trhu práce

Potřeba podporovat profesní a územní mobilitu na trhu práce vzniká v důsledku rozdílné stávající struktury pracovních míst na straně poptávky po práci a profesní struktury pracovní síly na straně nabídky práce. Tato nerovnováha mezi strukturou poptávky po práci a nabídkou práce může vyvolat tzv. strukturální nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká, když „nabídka práce určitého druhu je rozdílná od poptávky v uvedené struktuře a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly práci.“ [8, str. 12] K indikátorům strukturální nezaměstnanosti patří zejména:

- vysoký počet neobsazených volných pracovních míst a zároveň vysoký počet nezaměstnaných,
- růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti,
- růst doby neobsazenosti pracovních míst. [8]

Existuje několik příčin strukturální nezaměstnanosti. Patří k nim například:

- prostorová imobilita pracovních sil - imobilitou podmíněná regionální nezaměstnanost,
- pokles poptávky po práci určitého druhu v důsledku technologických změn - technologická nezaměstnanost,
- růst nabídky práce podmíněný politickými či ekonomickými příčinami, např. zvýšeným přílivem emigrantů - strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky práce,
- pokles poptávky po práci vyžadující určitou kvalifikaci – strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou. [8]

Možným řešením problému profesní nerovnováhy na trhu práce je zpružnit trh práce, tedy vytvořit takové podmínky na trhu práce, aby mohlo dojít k podpoře profesní mobility.

Možným řešením problému jak územní, tak profesní nerovnováhy na trhu práce je podporovat územní mobilitu. Řešení této územní nerovnováhy může mít dvě formy:

- dojíždění za prací bez změny trvalého bydliště,
- změna trvalého bydliště z důvodu nalezení nového zaměstnání. [8]

Rozlišujeme několik faktorů, které ovlivňují profesní a územní mobilitu na regionálním trhu práce ze strany poptávky po práci a nabídky práce. Na straně poptávky po práci je to např. úroveň a vývoj poptávky po koncových výrobcích a službách, orientace ekonomiky a její zaměření na určité typy výrob z hlediska substituovatelnosti práce a kapitálu, vývoj nabídky substituovatelných výrobních faktorů, vztah pracovních nákladů k celkovým nákladům produkce a působení státu na výši mzdových nákladů. Na straně nabídky práce se jedná především o působení individuální nabídky práce, působení procesu hledání práce u nezaměstnaných, příslušnost uchazečů o zaměstnání do problémové skupiny, dopravní dostupnost zaměstnavatelů, cena dopravy do zaměstnání, vytvoření trhu s byty, velikost a výše příjmů rodiny a struktura oborů školské soustavy na všech stupních. [8]

2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Její existence a příčiny patří již po celá desetiletí ke sledovaným problémům a pojetí nezaměstnanosti se neustále vyvíjí. [1] Společnost vnímá nezaměstnanost jako závažnou poruchu, která představuje sociální i politický problém. Můžeme říct, že ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a také že každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Tato myšlenka má souvislost s odlišením práce konané pro vlastní potěšení nebo práce v domácnosti od zaměstnání, které zahrnuje i odměnu za vykonanou práci. Díky tomu lze eliminovat z úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle (např. hobby). Jejich ztráta nezpůsobuje nezaměstnanost. Nezaměstnanost můžeme obecně vymezit jako „aproximaci aktuálního počtu osob současně schopných práce, chtějících zaměstnání a kteří jsou v daný okamžik bez zaměstnání.“ [6, str. 16]

2.3.1 Definice, měření a příčiny vzniku nezaměstnanosti

Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze definovat jako „nerealizovanou (neuspokojenou) nabídku práce na trhu práce.“ [7, str. 50] Za nezaměstnané se považují osoby produktivního věku, které nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány a aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Nezaměstnaní společně se zaměstnanými tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy pracovní sílu.

Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je vyjadřována buď počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti. [7]

Nezaměstnanost měřenou prostřednictvím ukazatele míry nezaměstnanosti lze vyjádřit takto:

$n = N / L$, kde

n je míra nezaměstnanosti, N je počet nezaměstnaných a L je ekonomicky aktivní obyvatelstvo (celkový počet práceschopných). [1] Pokud chceme hodnotit údaje o nezaměstnanosti v dané zemi, není důležitá jen samotná míra nezaměstnanosti, ale je důležitá také struktura nezaměstnanosti. Tu posuzujeme z hlediska délky trvání nezaměstnanosti, jejího regionálního rozložení a dopadu nezaměstnanosti na jednotlivé skupiny obyvatelstva. Dále je také důležité věnovat pozornost prostorovému rozložení nezaměstnanosti. To bývá většinou velmi nerovnoměrné. Rozdíly v míře a charakteristikách nezaměstnanosti můžeme pozorovat jak mezi jednotlivými regiony, tak i v rámci mikroregionů. Pro posouzení daného trhu práce je kromě sledování míry nezaměstnanosti potřeba se zaměřit i na posouzení šance nezaměstnaných nalézt volné pracovní místo, tedy porovnat počet uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. [2]

Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Zde se podíváme na příčiny vzniku nezaměstnanosti z různých pohledů ekonomického myšlení: [6]

Liberalistická a neoklasická ekonomie říká, že nezaměstnanost je výsledkem působení tržního mechanismu a odráží krátkodobou nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou práce na pracovním trhu. Tvrdí, že tuto krátkodobou nerovnováhu tržní mechanismus po uplynutí určité doby prostřednictvím „neviditelné ruky“ opět odstraní. Liberálové říkají, že nezaměstnanost je způsobena nepružností nabídky na trhu práce vzhledem k měnící se poptávce po práci. Nezaměstnanost je tedy jakýmsi odrazem doby, kterou lidé potřebují, aby se přizpůsobili změnám poptávky na trhu. Liberálové ovšem chápou určitou míru nezaměstnanosti jako neodstranitelné minimum. Tato míra nezaměstnanosti je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti, která je ekvivalentní dobrovolné nezaměstnanosti. Další příčiny nezaměstnanosti spatřují liberálové v nadměrných mzdových požadavcích, ale také ve velikosti podpory v nezaměstnanosti či stigmau přisouzenému nezaměstnanému společnosti.

Řešení nezaměstnanosti je podle liberálů zejména na straně nabídky a zahrnuje boj proti inflaci, mzdové regulace (zejména odstranění institutu minimální mzdy) a omezení síly sociálního státu.

Ekonomové podle *Keynese* rozlišují většinou čtyři druhy nezaměstnanosti. Jsou to nezaměstnanost dočasná (důsledek toho, že část lidí opouští jedno zaměstnání a odchází hledat jiné), sezónní (v určité době některá výrobní odvětví ztrácejí objekt své činnosti), cyklická (důsledek cyklické deprese) a strukturální (důsledek zanikání a útlumu určitých výrobních odvětví). Hlavním bodem bylo pro *Keynese* uznání myšlenky existence stálé nedobrovolné nezaměstnanosti. Podle *Keynese* existují dvě základní příčiny přetrvávající nezaměstnanosti. Jsou to technologický pokrok (tzv. technologická nezaměstnanost) a nedostatečná poptávka (tzv. keynesiánská nezaměstnanost). Technologický pokrok je podle něj tak rychlý, že ekonomika nestačí vytvářet nové možnosti pro využití uvolněné pracovní síly, tedy technologický pokrok vytlačuje živou pracovní sílu. Nedostatečná poptávka je tvořena nedostatečnou kupní silou obyvatelstva a nízkými investicemi. *Keynes* viděl hlavní podstatu nezaměstnanosti v technologické nezaměstnanosti a tvrdil, že nezaměstnanost je technickým problémem regulace agregované úrovně spotřeby, úspor a investic. Proto *Keynes* požaduje státní zásahy do ekonomiky, protože oba typy nezaměstnanosti nejsou regulovatelné pouhým tržním mechanismem. Příčinou vysoké nezaměstnanosti je podle něj chybná monetární a fiskální politika státu. Říká, že sociální stát může svými dávkami udržet koupěschopnost obyvatelstva a tím podpořit agregátní poptávku, která stimuluje růst počtu pracovních míst a přispívá ke snižování nezaměstnanosti.

Marxismus vidí příčinu nezaměstnanosti v kapitalismu a jeho neschopnosti vyhnout se opakujícím se krizím a tedy i velké nezaměstnanosti. Marxisté chápou tržní ekonomiku jako nestabilní a nekonzistentní. Konkrétní stav nezaměstnanosti je podle *Marxe* výsledkem poklesu poptávky po práci. Tento pokles poptávky po práci je dán centralizací kapitálu, která urychluje převraty v technickém složení kapitálu a tak zmenšuje poptávku po práci. Nezaměstnanost chápe jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Za východisko k odstranění nezaměstnanosti považuje *Marx* zrušení soukromého vlastnictví výrobních prostředků.

Monetaristé vidí příčinu vysoké míry nezaměstnanosti v chybné alokaci zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky. Podle monetaristů je nezaměstnanost spíše důsledkem než příčinou politiky státních zásahů. Výměna nezaměstnanosti za inflaci je pro monetaristy nepřijatelná a růst nezaměstnanosti je monetaristy chápán jako přiměřená oběť za nezbytnou redukci míry inflace. Role monetární

politiky zde spočívá v zajištění takové nabídky peněz, která je v souladu s produkcí zboží a služeb.

2.3.2 Typy nezaměstnanosti

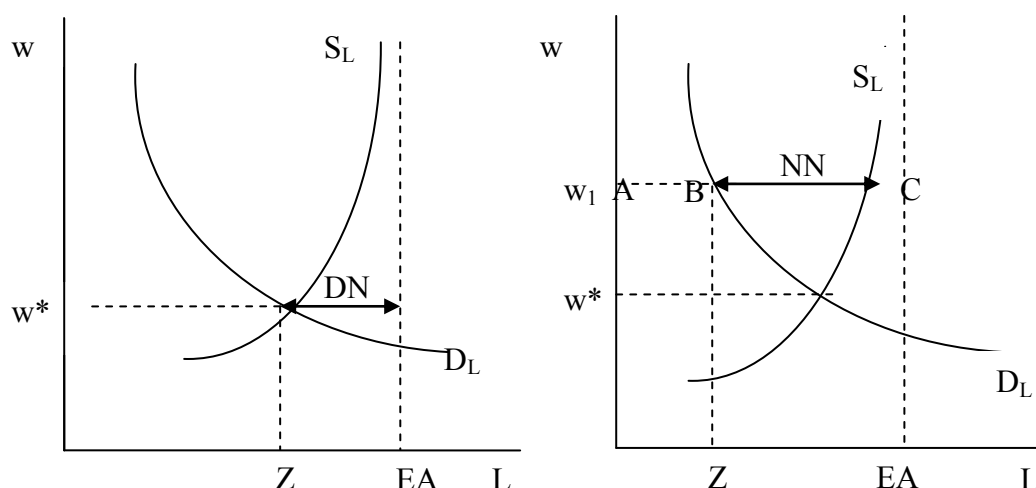
Neoklasická ekonomie při vysvětlování příčin nezaměstnanosti rozlišuje tyto typy nezaměstnanosti: [1]

- *frikční nezaměstnanost* vzniká díky pohybu lidí mezi místy a pracovními příležitostmi. Tato nezaměstnanost zahrnuje pracovníky, kteří byly propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Patří zde i lidé, kteří opustili pracovní místo dobrovolně (např. z důvodu hledání nové, lépe placené práce, stěhování, hledání prvního zaměstnání). Tato nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém. Nezaměstnaní lidé totiž po určité době opět naleznou nové zaměstnání. V případě frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že profesní i regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu,
- *strukturální nezaměstnanost* postihuje některá odvětví a je vyvolána nedostatečnou poptávkou po určité produkci statků. Důsledek této nedostatečné poptávky je pokles poptávky po práci v odvětví, která produkují tyto statky a jejich útlum. Tato nezaměstnanost je charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech s jinou kvalifikací. Strukturální nezaměstnanost znamená nerovnováhu regionálních trhů práce a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce,
- *cyklická nezaměstnanost* souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Vznik této nezaměstnanosti je spojen s poklesem agregátní poptávky v ekonomice. Cyklická nezaměstnanost nepředstavuje závažný problém.

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že lidé upřednostňují volný čas před prací. Tito lidé mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají lépe placené místo. Dobrovolná nezaměstnanost označuje stav, kdy je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst (situace, kdy ten, kdo hledá práci ji také najde).

Nedobrovolná nezaměstnanost představuje situaci, kdy lidé jsou ochotni při dané ceně na trhu práce nabídnout svou práci, ale nemohou. Jsou to tedy lidé, kteří jsou ochotni při dané mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje pro ně pracovní příležitost (viz obrázek 2.5).

Obrázek 2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: [2, str. 119], vlastní úprava.

Poznámka: w - mzdová sazba, w^* - rovnovážná mzdová sazba, w_1 - skutečná mzdová sazba, L - množství práce, S_L - nabídka práce, D_L - poptávka po práci, EA - ekonomicky aktivní lidé, Z - zaměstnaní, DN - dobrovolně nezaměstnaní, NN - nedobrovolně nezaměstnaní.

Za jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce je považována přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozenou míru nezaměstnanosti v současnosti definujeme jako „míru nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a v ekonomice nesílí inflační tlaky.“ [2, str. 122] Tento stav je označován jako NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment). Přirozená míra nezaměstnanosti popisuje stav ekonomiky, kdy jsou optimálně využity pracovní zdroje a při daných mzdových sazbách najdou zaměstnání všichni lidé, kteří jsou ochotni za tuto mzdovou sazbu pracovat. Přirozená míra nezaměstnanosti se může měnit v závislosti na změně faktorů, které mají na její velikost vliv. Mezi tyto faktory patří například motivace lidí hledat si nové zaměstnání, kvalita činnosti úřadů práce, výška a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti a demografická skladba pracovní síly. [2]

2.3.3 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti se mohou projevit v oblasti ekonomické a sociální. Mezi ekonomické důsledky nezaměstnanosti můžeme zařadit např. ztrátu hrubého produktu ekonomiky, nárůst schodku státního rozpočtu z důvodu nutnosti vyplácení podpor v nezaměstnanosti či snížení daňových příjmů do státního rozpočtu. K důsledkům v sociální oblasti lze zařadit úpadek lidského kapitálu z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti, dále klesající zájem o práci, změny ve vnímání času nezaměstnaného. Spadá zde i nárůst

kriminality v důsledku snížení životní úrovně a snaze opatřit si finanční prostředky k obnově původního životního standardu. V neposlední řadě vede nezaměstnanost k sociální izolaci, zhoršení zdravotního stavu (fyzického i psychického) či ztrátě sebeúcty nezaměstnaného člověka. [2]

2.4 Politika zaměstnanosti

Vlády používají k omezení nezaměstnanosti kombinaci expanzivní fiskální a monetární politiky. Podporou agregátní poptávky se snaží dosáhnout ekonomického růstu a optimálního využití potenciálu země. [2] Součástí hospodářské politiky státu je i politika zaměstnanosti, prostřednictvím jíž se stát snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Politika zaměstnanosti tedy představuje „soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce.“ [7, str. 60] Politiku zaměstnanosti lze chápat ve dvou úrovních: [7]

- makroekonomická – na této úrovni je politika zaměstnanosti zaměřena především na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a působí plošně, zejména na straně poptávky po práci,
- regionální – zde se politika zaměstnanosti zaměřuje na řešení důsledků stávající nerovnováhy na trhu práce a také zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti. Tato politika se zaměřuje především na řešení konkrétních situací v konkrétních územích.

„Hlavní role politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat trh práce a projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám i nezaměstnaností nejvíce postiženým oblastem.“ [6, str. 115]

2.4.1 Definice, cíle a nástroje politiky zaměstnanosti

Definice politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako „soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“ [Winkler, Wildmanová in 4, str. 222]

Cíle politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti, která je realizovaná na makroekonomické a regionální úrovni se soustřeďuje především na zajištění aktivit souvisejících s:

- přípravou pracovní síly schopné přizpůsobit se potřebám trhu práce,
- rozvojem infrastruktury trhu práce zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytvářením vhodných podmínek pro územní mobilitu pracovních sil použitím bytové politiky či rozvojem dopravní infrastruktury,
- zajištěním a prohloubením profesní flexibility pracovních sil,
- zmírněním negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce,
- podporou pracovního začleňování osob s omezenou možností uplatnění se na trhu práce a
- zlepšením struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech. [4]

Cílem státní politiky zaměstnanosti je tedy „dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, produktivního využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na práci.“ [4, str. 223]

Nástroje politiky zaměstnanosti

V boji proti nezaměstnanosti se klade na řešení regionální nerovnováhy na trhu práce velký důraz. Schopnost vytvářet strategie boje proti nezaměstnanosti na regionální úrovni je základem zvládnutí nezaměstnanosti na národní úrovni. Pokud se chceme vyhnout masivní migraci za prací, a politickým a sociálním problémům, které přináší, musí pracovní příležitosti v určitém rozsahu přicházet za lidmi. K prioritám většiny zemí patří podpora regionů postižených recesí a méně rozvinutých regionů. K tomu slouží následující nástroje:

- podpora růstu příjmů a poptávky v chudších regionech pomocí přesunů v rozpočtech z národní na regionální úroveň,
- přesun významných veřejných úřadů a institucí z bohatších do chudších regionů, aby se zde podpořila zaměstnanost,
- vytváření nových pracovních příležitostí usnadněním přístupu kapitálu do regionu, stimulace investic a rozvojových projektů či redukce výrobních nákladů v chudších regionech prostřednictvím podpor a daňových úlev,
- zvyšování ekonomické síly chudších regionů investicemi do jejich infrastruktury a rozvoje podnikatelských služeb,

- přizpůsobování struktury pracovní síly struktuře poptávky po ní prostřednictvím rekvalifikace,
- podpora šíření know-how, informací a poradenské činnosti a jejich poskytování novým zájemcům o samostatné drobné podnikání,
- zvýšení kvantity a kvality informací o požadavcích trhu práce uvnitř regionu. [6]

Nástroje politiky zaměstnanosti můžeme členit podle několika hledisek. Lze je členit podle cílové skupiny, kdy jsou nástroje politiky zaměstnanosti zaměřeny buď na osoby nezaměstnané a osoby, které hledají práci nebo na osoby zaměstnané. Nástroje zaměřené na nezaměstnané osoby zahrnují opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace, pomoc při začleňování osob na trh práce, pomoc při založení podniku a veřejně prospěšné práce. Mezi nástroje orientované na zaměstnané osoby řadíme opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace či zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity. Další členění nástrojů politiky zaměstnanosti spočívá v členění podle podnětů k vystoupení z trhu práce či vstupu na trh práce. Podněty k vystoupení z trhu práce spočívají v převedení ekonomicky aktivních osob do ekonomicky neaktivní části. Jedná se zejména o dřívější odchody do důchodu, placenou mateřskou dovolenou a návrat zahraničních pracovníků zpět do své země. K prostředkům, které slouží k prosazení vystoupení z trhu práce patří zákaz dětské práce, omezení či zákaz zaměstnávání přistěhovalců, prodloužení povinné školní docházky či snížení možností výdělku důchodců. K podnětům, které přispívají k převedení osob z ekonomicky neaktivní části populace do aktivní části, tedy ke vstupu na trh práce patří příspěvky ke mzdám vyplácené zaměstnavatelům při přijetí nového zaměstnance, rekvalifikace, různé formy dalšího vzdělávání, podpora regionální migrace a podpora začínajících podnikatelů. [4]

2.4.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se „podílí na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané.“ [4, str. 228] Pasivní politika zaměstnanosti spočívá zejména ve vyplácení příspěvku v nezaměstnanosti nezaměstnaným. Tento příspěvek slouží nezaměstnaným jako pomoc pro udržení jejich životní úrovně, do té doby, než si znovu najdou práci. Pokud je v zemi nepříznivá situace na trhu práce, může vláda tuto situaci

zmírnit zavedením předčasných odchodů do důchodu. Nicméně výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti nepředstavují nejlepší řešení problému nezaměstnanosti. Nejenže zatěžují státní výdaje, ale mohou v některých případech vést k „sociálnímu parazitismu“, což je situace, kdy si skupina lidí vytvoří ze své dlouhodobé nezaměstnanosti životní styl a využívá tak rozdíl mezi výší minimální mzdy a životního minima. [4]

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti souvisí s rozvojem keynesiánské ekonomické teorie. Tato politika se zaměřuje na nejvíce ohrožené skupiny lidí na trhu práce (lidé polokvalifikovaní, s nevhodnou kvalifikací, se zdravotním postižením a jinými handicapy). Aktivní politika zaměstnanosti má „eliminovat kolektivní nevýhody různých skupin a kategorií nezaměstnaných.“ [4, str. 228] Aktivní politikou zaměstnanosti tedy rozumíme „opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce.“ [4, str. 228] Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zejména zvýšení zaměstnanosti a změna struktury nezaměstnanosti. K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejná služba zaměstnanosti (zprostředkování práce, poradenství, podpora pracovní mobility), pracovní příprava a výcvik (pracovní příprava a rekvalifikace), programy pro nezaměstnanou mládež, podpora tvorby nových pracovních míst a programy pro handicapované osoby. Aktivní politika zaměstnanosti je považována za lepší způsob boje s nezaměstnaností, neboť výdaje vynaložené na tuto politiku můžeme považovat za jakousi investici, která má určitou návratnost v podobě snížení počtu nezaměstnaných.

3 Analýza trhu práce v mikroregionu Krnov

Analýzy trhu práce obecně bývají zaměřeny na hledání a hodnocení významných souvislostí, které se projevují v procesech probíhajících na trhu práce, a které ovlivňují výslednou zaměstnanost, nezaměstnanost a efektivnost politiky zaměstnanosti. Na trhu práce je z tohoto pohledu prováděna diagnóza trhu práce. Ta spočívá ve dvou krocích, a to ve hledání vztahu mezi jednotlivými komponenty trhu práce (využívá formalizované metody a postupy) a v porovnání a interpretaci zjištěných souvislostí k vysvětlení procesů, které probíhají na trhu práce (využívá méně formalizované postupy). Můžeme říct, že analýzy trhu práce představují východisko pro prognózování budoucího vývoje trhu práce zejména v krátkodobém časovém horizontu a slouží také pro přesnější formulaci aktivní politiky zaměstnanosti. Abychom mohli provést analýzu trhu práce, je nezbytné provést analýzy nabídky práce, poptávky po práci, politiky zaměstnanosti a také okolního prostředí. [13]

3.1 Charakteristika mikroregionu

Mikroregion Krnov se nachází v okrese Bruntál v Moravskoslezském kraji. Moravskoslezský kraj svou rozlohou 5 427 km² představuje 6,9% území ČR a zaujímá 6. místo mezi všemi kraji České republiky. [21] Moravskoslezský kraj se svým počtem obyvatel, které činí 1 238 257 (stav k 1.1.2011), je nejlidnatějším krajem v ČR (cca 12% obyvatel ČR). Okres Bruntál má rozlohu 1 536 km² a představuje kolem 23% plochy Moravskoslezského kraje, kdy počet obyvatel v okrese je 97 775 (stav k 1.1.2011), což je asi 7,9% všech obyvatel Moravskoslezského kraje. V okrese Bruntál se nachází 6 mikroregionů, mezi které patří i mikroregion Krnov (mapka rozdělení okresu do jednotlivých mikroregionů je uvedena v Příloze 1). Mikroregion Krnov má rozlohu asi 206,72 km², a tvoří asi 13,5% území okresu Bruntál. Počet obyvatel v mikroregionu je 30 976 (stav k 1.1.2011), tedy asi 31,7% obyvatelstva okresu. Mikroregion Krnov je tvořen obcemi Brantice, Býkov-Láryšov, Čaková, Hošťálkovy, Krasov, Krnov, Lichnov, Úvalno a Zátor. Území mikroregionu je shodné s působností obce Krnov jako obce s pověřeným obecním úřadem. V této podkapitole se dále podrobněji podíváme na jednotlivé obce, které tvoří mikroregion Krnov.

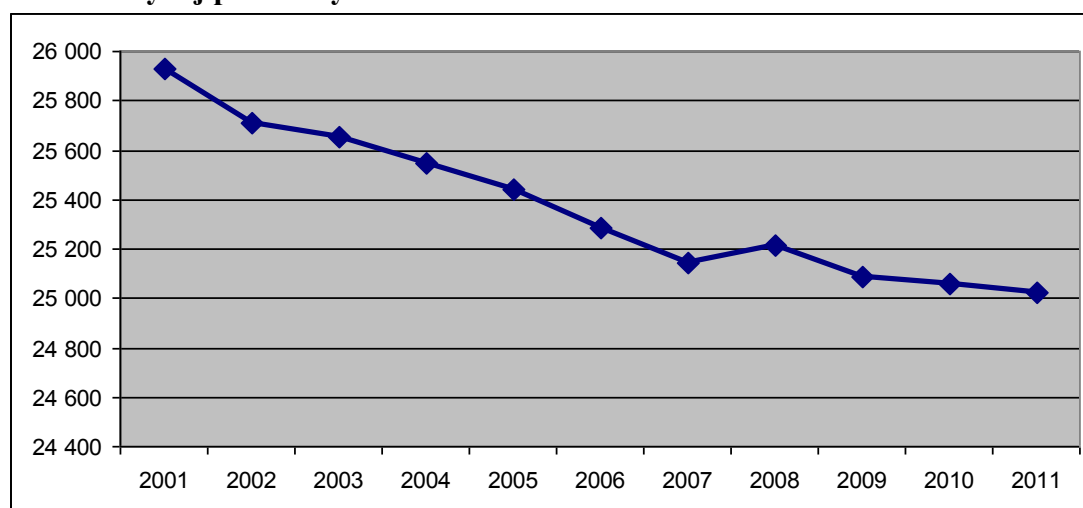
Tabulka 3.1 Základní charakteristiky jednotlivých obcí mikroregionu Krnov

Obec	Počet obyvatel		Rozloha (v ha)	Počet částí obce	Hustota zalidnění	Průměrný věk
	celkem	z toho: ženy				
Brantice	1 302	642	2 673	2	48,7	38,9
Býkov-Láryšov	146	85	908	2	16	38,9
Čaková	315	155	1 194	1	26,4	38,4
Hošťálkovy	580	285	2 776	4	20,9	42,6
Krasov	332	148	2 580	1	12,9	40,6
Krnov	25 022	12 916	4 430	3	564,8	40,8
Lichnov	1 090	526	2 728	2	40	37,1
Úvalno	981	497	1 476	1	66,5	39,6
Zátor	1 208	615	1 907	2	63,3	38,6
Mikroregion Krnov	30 976	15 869	20 672	-	149,8	39,5

Zdroj: [25, 26, 27], vlastní úprava.

Poznámka: Počty obyvatel v obcích k 1.1.2011, rozloha obcí a průměrný věk k 1.1.2010, hustota zalidnění na km² (vlastní výpočet).

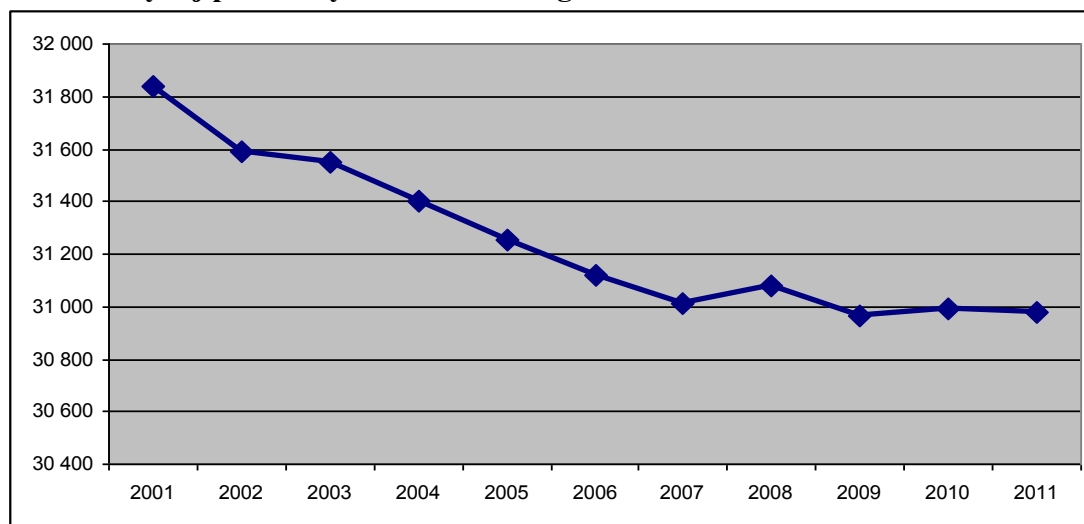
Základní charakteristiky (počet obyvatel, počet žen, rozloha, počet částí obce, hustota zalidnění a průměrný věk) těchto obcí jsou uvedeny v tabulce 3.1. Jak jsem již uvedla, mikroregion je tvořen 9 obcemi s celkovým počtem obyvatel 30 976, z toho asi 51,2% jsou ženy. Mikroregion se rozkládá na ploše 20 672 hektarů, což je 206,72 km². Hustota zalidnění v mikroregionu je asi 150 obyvatel na km². Průměrný věk obyvatelstva v mikroregionu je 39,5 let. Můžeme říct, že centrem mikroregionu je město Krnov s 25 022 obyvateli a s rozlohou kolem 44 km². Hustota zalidnění je v Krnově asi 565 obyvatel na km² a průměrný věk je okolo 41 let.

Graf 3.1 Vývoj počtu obyvatel v Krnově v letech 2001 - 2011

Zdroj: [25, 26], vlastní úprava.

Vývoj počtu obyvatel v Krnově za období let 2001 až 2011 je uveden v grafu 3.1. Vidíme zde, že počet obyvatel v daném období postupně klesá. Za danou dekádu poklesl počet obyvatel v Krnově asi o 1 000 obyvatel. Stejnou tendenci můžeme pozorovat i v případě celkového počtu obyvatel v mikroregionu. I zde došlo v posledním desetiletí k poklesu asi o 800 obyvatel, jak ukazuje graf 3.2. Podrobné údaje o počtech obyvatel v jednotlivých obcích a letech jsou uvedeny v Příloze 2.

Graf 3.2 Vývoj počtu obyvatel v mikroregionu Krnov v letech 2001 - 2011



Zdroj: [25, 26], vlastní úprava.

3.1.1 Charakteristika obcí mikroregionu Krnov

Město Krnov leží v okrese Bruntál v severovýchodní části České republiky, na soutoku řeky Opavy s Opavicí, v podhůří Nízkého Jeseníku. Krnov se nachází blízko česko-polské hranice. První zmínky o Krnově pochází již z druhé poloviny 13. století. Město Krnov se rozkládá na ploše 4 430 hektarů a počtem obyvatel 25 022 jde o 48. největší město ČR. Město Krnov se skládá ze 3 částí: část Pod Cvilínem, část Pod Bezručovým vrchem a Krásné Loučky. Krnovsko má charakter průmyslově-zemědělské oblasti. V posledních desetiletích se město Krnov mění z města průmyslového na město zelené. Jak již bylo uvedeno, můžeme město Krnov považovat za centrum mikroregionu. Město Krnov je obcí s rozšířenou působností. Asi dva kilometry jihovýchodně od centra města leží průmyslová zóna Krnov - Červený Dvůr o rozloze 36 hektarů. V této průmyslové zóně působí firmy IVG Colbachini CZ, s.r.o. (výroba pryžových hadic), Maso V+W, s.r.o. (výroba uzenin), S.T.I. CZ, s.r.o. (strojírenská firma), RAME CZ, s.r.o. (výroba topných těles a kotlů) či Erdrich

Umformtechnik, s.r.o. (strojírenství a lisování automobilových součástí). Ve městě působí také řada živnostníků a výrobních podniků. [22]

Obec Brantice leží jihozápadně od města Krnov, se kterým bezprostředně sousedí. Obec Brantice tvoří dvě části, a to Brantice a Radim. Brantice leží v nadmořské výšce 341 metrů a Radim v nadmořské výšce 379 metrů. Rozloha obce Brantice je 2 673 hektarů. Katastrálním územím obce Brantice protéká řeka Opava. Od založení obce v roce 1222 je hlavním zdrojem obživy obyvatel zemědělství a chov dobytka. I v současnosti je v obci zachována zemědělská výroba. V obci se také nacházejí menší provozovny, zaměřené na řemeslnické činnosti, zpracování dřeva, textilu a zahradnictví a služby, mezi něž patří pohostinství, obchody, kadeřnictví a pěstitelská pálenice. V obci je také dobré autobusové a vlakové spojení do měst Krnov a Bruntál, což umožňuje občanům obce pohodlné dojíždění do práce. [14]

Obec Býkov-Láryšov leží v severovýchodní části mikroregionu, asi 5 kilometrů od města Krnov. Obec je tvořena dvěma částmi, Býkovem a dva kilometry vzdáleným Láryšovem. Rozloha obce je 908 hektarů. Býkov byl založen v roce 1238 a za své jméno vděčí chovu býků, jenž byl hlavním zdrojem obživy v době založení obce. Láryšov byl založen až roce 1793. V minulosti se zde lidé zabývali především zemědělstvím a včelařstvím. V současné době většina obyvatel obce dojíždí za prací do Krnova nebo se věnuje soukromému podnikání. [15]

Obec Čaková si zachovala ráz podhorské vesnice, kde hlavním zdrojem obživy bylo zemědělství. Obec Čaková je tedy horskou obcí, její rozloha je 1 194 hektarů a leží v nadmořské výšce 515 metrů. První zmínka o obci Čaková je z roku 1498. Zaměstnanost obyvatel v obci je téměř mizivá, většina jezdí za prací do Krnova nebo do Bruntálu, část lidí pracuje v obci Zátor v místní nábytkářské firmě. [17]

Obec Hošťálkovy leží asi 9 kilometrů západně od města Krnov. Obec se dělí na čtyři části, kterými jsou Hošťálkovy, Křížová, Staré Purkartice a Vraclávek. Rozloha obce je 2 776 hektarů a leží v nadmořské výšce 400 metrů. První zmínka o obci se datuje k roku 1281. [20]

Obec Krasov leží asi 13 kilometrů západně od Krnova. První zmínky o obci Krasov jsou z roku 1502. Krasov leží v nadmořské výšce 470 metrů a rozloha obce je 2 580 hektarů. Obec je čistě zemědělskou obcí, má dva mlýny a pilu. [31]

Obec Lichnov tvoří dvě části: Lichnov a Dubnice. První zmínky o obci pochází z roku 1340. V 15. a 16. století se zde těžilo zlato, olovo a železo, v 19. století se zde provozovala výroba pleteného a stávkového zboží. V současné době působí v Lichnově několik menších podnikatelských subjektů. Území obce se nachází v nadmořské výšce od 340 po 630 metrů a rozloha obce je 2 728 hektarů. [18]

Obec Úvalno leží 6 kilometrů jihovýchodně od města Krnov a je vzdálena asi 2 kilometry od polských hranic. Obec leží v nadmořské výšce 325 metrů a její rozloha je 1 476 hektarů. První historické zmínky o obci se datují k roku 1415. [30] V blízkosti obce se nachází menší „průmyslová zóna“, ve které působí firmy Den Braven Czech and Slovak, a.s. (výrobce tmelů), Korsnäs Packaging, s.r.o. (výroba a prodej papírových pytlů pro sypké materiály) a Auto Štěpáník, s.r.o. (prodej a servis automobilů Škoda, náhradních dílů a příslušenství).

Obec Zátor tvoří dvě části: Zátor a Loučky. Obec má 1 208 obyvatel a rozloha obce je 1 907 hektarů. Obec Zátor leží 12 kilometrů jihozápadně od města Krnov v nadmořské výšce 412 metrů. První zmínku o obci najdeme v historických pramenech v roce 1409. [33] V obci působí několik firem a podnikatelských subjektů. Největší firmou, co do počtu zaměstnanců (má asi 200 zaměstnanců), tak i realizovanou produkcí, je firma IKTUS, s.r.o., která se zabývá výrobou nábytku. Druhou největší firmou je firma UNEKO, s.r.o., s cca 70 zaměstnanci, zabývající se strojírenskou výrobou. Třetí významnou firmou je AGROZAT Zátor, s.r.o. zaměřující se na rostlinnou a živočišnou výrobu. Zaměstnává okolo 70 zaměstnanců. K dalším firmám, které působí v obci patří např. PLYNOSERVIS (výstavba a opravy plynových zařízení), BALAMA, s.r.o. (výroba a prodej pekárenských výrobků, cca 20 zaměstnanců) či INCHROMA (pohostinství a prodejna potravin). Dále v obci působí asi 20 živnostníků. [16]

3.2 Analýza poptávky po práci v mikroregionu

Poptávka po práci ze strany firem byla v mikroregionu Krnov, ale nejen zde, ovlivněna světovou hospodářskou krizí, která začala v roce 2007 hypoteční krizí v USA a poté v roce 2008 přerostla do celosvětové finanční a hospodářské krize. Touto krizí byla zasažena také česká ekonomika.

3.2.1 Zaměstnanost

Jak je naznačeno výše, hospodářská krize zasáhla mnoho ekonomických subjektů, ať již zaměstnavatele nebo zaměstnance. S tím souvisí problém poklesu zaměstnanosti a tím pádem i růstu nezaměstnanosti nejen v mikroregionu Krnov, ale i v dalších částech republiky. Na pokles zaměstnanosti v mikroregionu ukazuje rostoucí míra nezaměstnanosti v posledních dvou letech.

Tabulka 3.2 Podnikatelské subjekty v mikroregionu Krnov v členění podle ekonomické činnosti v roce 2010

Ekonomická činnost	Počet ekonomických subjektů	
	absolutně	%
Zemědělství, lesnictví, rybolov	269	4,5
Průmysl	834	13,8
Stavebnictví	768	12,7
Doprava a spoje	172	2,8
Obchod, prodej a opravy motorových vozidel a spotřebního zboží a pohostinství	1 845	30,6
Ostatní obchodní služby	1 282	21,3
Veřejná správa, obrana, povinné sociální pojištění	22	0,4
Školství a zdravotnictví	194	3,2
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	646	10,7
Mikroregion celkem	6 032	100

Zdroj: [19], vlastní úprava.

V tabulce 3.2 jsou uvedeny podnikatelské subjekty v mikroregionu podle jejich převažující ekonomické činnosti za rok 2010. V mikroregionu působí 6 032 ekonomických subjektů. Z této tabulky je patrné, že v mikroregionu převažují ekonomické činnosti spadající do oblasti obchodu, prodeje a opravy motorových vozidel a spotřebního zboží a také pohostinství. Touto činností se zabývá přes 30% ekonomických subjektů celého mikroregionu. Další významnou činností je oblast ostatních obchodních služeb, kterou provozuje přes 21% ekonomických subjektů. Mezi další významnější ekonomické činnosti patří průmysl (13,8%),

stavebnictví (12,7%) a ostatní veřejné, sociální a osobní služby (10,7%). Bližší údaje počtech ekonomických subjektů v jednotlivých obcích mikroregionu jsou uvedeny v Příloze 3.

Tabulka 3.3 Podnikatelské subjekty v mikroregionu Krnov v členění podle právní formy podnikání v roce 2010

Právní forma podnikání	Počet ekonomických subjektů	
	absolutně	%
Státní organizace	37	0,6
Akciové společnosti	31	0,5
Obchodní společnosti	396	6,6
Družstevní organizace	10	0,2
Podnikatelé – fyzické osoby	4 607	77,3
Svobodná povolání	216	3,6
Ostatní právní formy	670	11,2
Mikroregion celkem	5 967	100

Zdroj: [19], vlastní úprava.

Nejčastější právní formu podnikání v mikroregionu představují podnikatelé – fyzické osoby, tedy živnostníci (77,3%), viz tabulka 3.3. K dalším nejčastěji používaným právním formám podnikání patří ostatní právní formy, které se vyskytují v 11,2% či obchodní společnosti s 6,6%. Podrobnější údaje o právních formách podnikání v jednotlivých obcích jsou uvedeny v Příloze 4.

3.2.2 Zaměstnavatelé

V mikroregionu Krnov působí několik významných zaměstnavatelů, zejména ve městě Krnov a v některých větších obcích, jako jsou Zátor, Brantice, Lichnov či Úvalno. Jak již bylo zmíněno výše na průmyslové zóně Krnov – Červený Dvůr, která leží asi 2 kilometry od centra města, v současnosti působí následující firmy: IVG Colbachini CZ s.r.o. - výroba hadic, MASO V+W, spol. s r.o. - výroba masných výrobků, Erdrich Umformtechnik CZ, s.r.o. - strojírenská výroba, S.T.I. CZ, s.r.o. - strojírenská výroba a Rame CZ, s.r.o. - výroba topných těles a kotlů ústředního topení. [9] Nejvýznamnější zaměstnavatele ve městě Krnov uvádí tabulka 3.4. Je zde uvedeno odvětví, ve kterém firma působí a počet zaměstnanců, které firma zaměstnávala k 31.12.2008, protože novější údaje o počtech zaměstnanců v daných firmách nejsou známy.

Tabulka 3.4 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v mikroregionu Krnov

Odvětví	Zaměstnavatel	Počet zaměstnanců k 31.12. 2008
Zdravotnictví	Sdružené zdravotnické zařízení Krnov	804
Strojírenství	Krnovské opravny a strojírny, s.r.o. Krnov	609
	Bosch Termotechnika s.r.o. Praha (Krnov + Město Albrechtice)	358
	ELFE, s.r.o. Krnov	166
	Strojosvit a.s. Krnov	155
Výroba nápojů	Kofola, a.s. Krnov	445
Textilní průmysl	PEGA – VEL, a.s. Krnov	434
Slévárenství	SKS Foundry, a.s. Krnov (v řízení o úpadku)	179
Výroba nábytku	Ing. Uličný Vladislav – INTEXT Krnov	139

Zdroj: [9], vlastní úprava.

Mezi další významnější zaměstnavatele v Krnově patří například Město Krnov, Technické služby Krnov, s.r.o., ASPEC, s.r.o. – výroba pekárenských výrobků, SANTA-TRANS, s.r.o. – nákladní automobilová doprava po ČR i do zahraničí, ELFE, s.r.o. – strojírenská výroba, Střední pedagogická škola a Střední zdravotnická škola Krnov, p.o., Ahold Czech Republic, a.s. – provozovatel sítě hypermarketů a supermarketů, Dalkia Česká republika, a.s. – výroba a distribuce tepla a elektrické energie, Střední škola automobilní, mechanizace a podnikání Krnov, p.o., Krnovská škrobárna, s.r.o. – výroba pšeničného škrobu a mouky, RAKORD – R&R, s.r.o. – stavby a stavební úpravy, Domov důchodců Krnov, p.o., Aleš Fousek – stavební práce či HARMONIE – centrum rezidenčních služeb pro mentálně postižené dospělé.

V blízkosti obce Úvalno se nachází firmy Den Braven Czech and Slovak, a.s. – výrobce tmelů, Korsnäs Packaging, s.r.o. – výroba a prodej papírových pytlů pro sypké materiály a Auto Štěpáník, s.r.o. – prodej a servis automobilů Škoda, náhradních dílů a příslušenství. V obci působí také zemědělská společnost Rozhled, a.s. zabývající se pěstováním a prodejem zeleniny.

Největší firmou co do počtu zaměstnanců v obci Zátor je firma IKTUS, s.r.o., která se zabývá výrobou nábytku. Druhou největší firmou je firma UNEKO, s.r.o. zabývající se strojírenskou výrobou. Třetí významnou firmou je AGROZAT Zátor, s.r.o. zaměřující se na rostlinnou a živočišnou výrobu. K dalším firmám, které působí v obci patří např. PLYNOSERVIS – výstavba a opravy plynových zařízení, BALAMA, s.r.o. – výroba a prodej pekárenských výrobků či INCHROMA – pohostinství a prodejna potravin.

V obci Brantice působí tyto významné podniky VEMAT-CZ, s.r.o. – výroba a prodej oděvních a technických šňůr, lan, gumových lan, švihadel a textilní galanterie, NECTAR

TRADE, s.r.o. – výroba destilovaných alkoholických nápojů, Miroslav Zajíc – výroba a revize rozvaděčů, Antonín Škarpa – výroba užitkového skla a keramiky, Ing. Jiří Švec – výroba produktů ze dřeva, AREKA CS, s.r.o. – nabídka produktů rostlinné a živočišné výroby, Švestková, s.r.o. – výroba a prodej stavebního či truhlářského řeziva a palubek, Pila Brantice – výroba podlahových a obkladových palubek a palet či Pila REXIS, s.r.o. – výroba palet a řeziva.

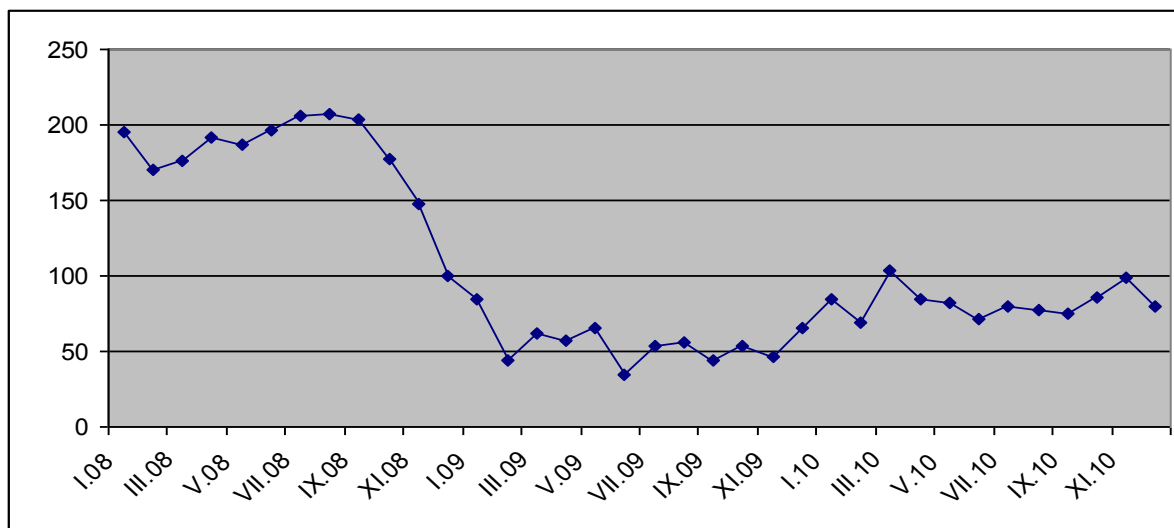
V obci Lichnov působí firmy Galmat.cz – galvanické zinkování, Lubomír Sládek – projektování a konstrukce forem pro lisování plastů, Lichnovská pálenice, s.r.o. – výroba destilovaných alkoholických nápojů nebo ZESPO Sosnová, s.r.o. – zemědělská činnost.

V ostatních obcích působí většinou nějaký zemědělský podnik a několik živnostníků, ale většina obyvatelstva dojíždí za prací do ostatních obcí, převážně do Krnova.

3.2.3 Volná pracovní místa

Jestliže ještě v 1. polovině roku 2008 bylo firmami poptáváno v mikroregionu okolo 200 pracovních míst (viz graf 3.3), potom již od druhé poloviny téhož roku došlo k výraznému snížení poptávky firem po nových pracovnících. V roce 2009 se již hospodářská krize plně projevila v poptávce firem po pracovní síle. Ta klesla na zhruba 50 pracovních míst a v této výši setrvala po celý rok 2009. Začátkem roku 2010 začíná docházet k pomalému navyšování poptávaných pracovních míst a tato rostoucí tendence setrvala celý rok 2010.

Graf 3.3 Vývoj počtu volných pracovních míst v mikroregionu Krnov v jednotlivých měsících let 2008 – 2010

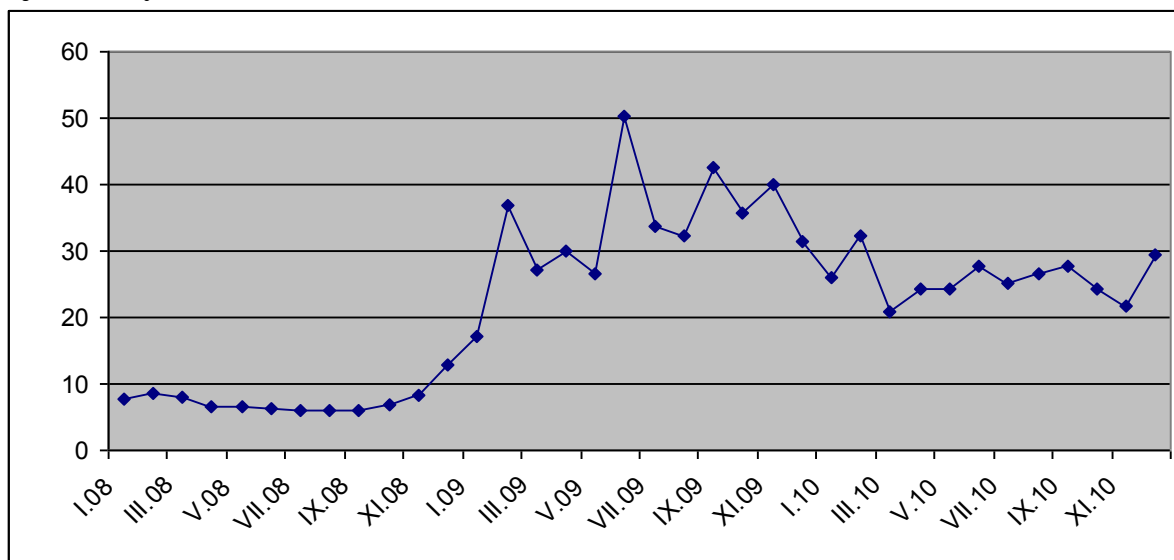


Zdroj: [29], vlastní úprava.

Průměrně je firmami poptáváno 75 pracovních míst. Téměř celou poptávku po pracovnících v mikroregionu tvoří město Krnov. Ostatní obce mají zanedbatelný nebo žádný podíl na tvorbě nových pracovních míst v mikroregionu. Podrobné informace o počtu volných míst v daném období naleznete v Příloze 6.

Sníženou poptávku po pracovních silách a tedy nepříznivý vývoj na trhu práce v mikroregionu potvrzuje i vývoj počtu uchazečů na 1 volné místo (viz graf 3.4). Zatímco v roce 2008 připadalo na 1 volné pracovní místo méně než 10 uchazečů o zaměstnání, tak začátkem roku 2009 došlo k výraznému nárůstu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo. Jak již bylo uvedeno dříve je tento stav odrazem ekonomické krize, která dorazila i do české ekonomiky. V červenci 2009 se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo dostal až k 50 osobám, což znamená, že o 1 volné pracovní místo se ucházelo 50 uchazečů o zaměstnání. Pozitivní zprávou je, že od přelomu roku 2009 a 2010 se začal počet uchazečů na 1 volné místo postupně snižovat a v průběhu roku 2010 se průměrně pohyboval okolo 25 uchazečů. Podrobnější informace o počtech uchazečů na 1 volné místo v jednotlivých měsících let 2008 – 2010 jsou uvedeny v Příloze 6.

Graf 3.4 Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v mikroregionu Krnov v jednotlivých měsících let 2008 – 2010



Zdroj: [29], vlastní úprava.

Volná pracovní místa v letech 2008 až 2010 podle jednotlivých profesí ukazuje tabulka 3.5. V roce 2009 došlo k poklesu poptávaných volných pracovních míst na 40 (z 59 v roce 2008). V roce 2010 se počet volných míst opět zvýšil na 58. Mezi pracovní místa, která

jsou každoročně poptávána patří lékař, kuchař, číšník-servírka, zedník a zámečník. Vývoj počtu volných pracovních míst v jednotlivých profesích v mikroregionu za leden až prosinec 2010 je uveden v Příloze 5.

Tabulka 3.5 Volná pracovní místa v členění podle profese v mikroregionu Krnov v letech 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

KZAM	Profese	2008		2009		2010	
		absol.	%	absol.	%	absol.	%
2142	Projektant staveb	-	-	3	7,5	-	-
2221	Lékař	5	8,5	6	15	10	17,2
3112	Stavební technik	-	-	1	2,5	-	-
3115	Strojírenský technik	-	-	4	10	4	6,9
3118	Konstruktér strojů	-	-	3	7,5	4	6,9
3119	Technický pracovník	6	10,2	-	-	-	-
3412	Pojišťovací poradce	-	-	-	-	2	3,4
3415	Obchodní zástupce	-	-	-	-	3	5,2
3421	Obchodní agent	-	-	2	5	-	-
3433	Účetní	-	-	-	-	5	8,6
3453	Detektiv v obchodě	-	-	-	-	3	5,2
5122	Kuchař	4	6,8	2	5	3	5,2
5123	Číšník – servírka	1	1,7	1	2,5	1	1,7
5211	Prodáváč	-	-	5	12,5	3	5,2
7122	Zedník, stavební dělník	5	8,5	1	2,5	1	1,7
7124	Tesař, truhlář	1	1,7	-	-	2	3,4
7137	Stavební a provozní elektrikář	5	8,5	2	5	-	-
7212	Svářeč	5	8,5	-	-	5	8,6
7222	Zámečník, kovodělník	4	6,8	7	17,5	8	13,9
7223	Soustružník, frézař, seřizovač	17	28,6	-	-	3	5,2
7241	Elektromechanik	5	8,5	-	-	-	-
7422	Truhlář	-	-	3	7,5	-	-
8324	Řidič nákladního automobilu	1	1,7	-	-	1	1,7
Mikroregion celkem		59	100	40	100	58	100

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

3.3 Analýza nabídky pracovní síly v mikroregionu

Analýza pracovní síly je dalším krokem při analýze situace na trhu práce, v našem případě na trhu práce v mikroregionu Krnov. Analýza nabídky pracovní síly se zabývá především neuspokojenou nabídkou pracovní síly, tedy vývojem nezaměstnanosti v mikroregionu, obecnou strukturou nezaměstnaných osob (členění nezaměstnaných osob podle vzdělání, délky evidence a věkové struktury).

3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 - 2010

Následující tabulka 3.6 ukazuje míry nezaměstnanosti v jednotlivých obcích mikroregionu Krnov v letech 2008, 2009 a 2010. Zde je možné vidět výrazné zvýšení míry nezaměstnanosti v mikroregionu, kdy z 8,1% v roce 2008 skočila až na 12,7% v roce 2009 a její nárůst pokračoval i v roce 2010, kdy dosáhla 15,9%. Nejvyšší míry nezaměstnanosti dosáhla obec Býkov-Láryšov, kde se nezaměstnanost zvýšila z 12,5% v roce 2008 až na 20,8% v roce 2009 a následně na 26,4% v roce následujícím. Výrazný nárůst míry nezaměstnanosti oproti roku 2008 zaznamenaly i obce Čaková (23,9% v roce 2010), obec Lichnov (zde míra nezaměstnanosti dosáhla dvojnásobné hodnoty roku 2008, tedy 22,1% v roce 2010) a obec Krasov (21,5% v roce 2010). Na druhé straně nejnižší nárůst míry nezaměstnanosti v porovnání s rokem 2008 byl v Krnově (13,9% v roce 2010) a v obci Úvalno (14,1% v roce 2010).

Tabulka 3.6 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých obcích v mikroregionu Krnov za léta 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

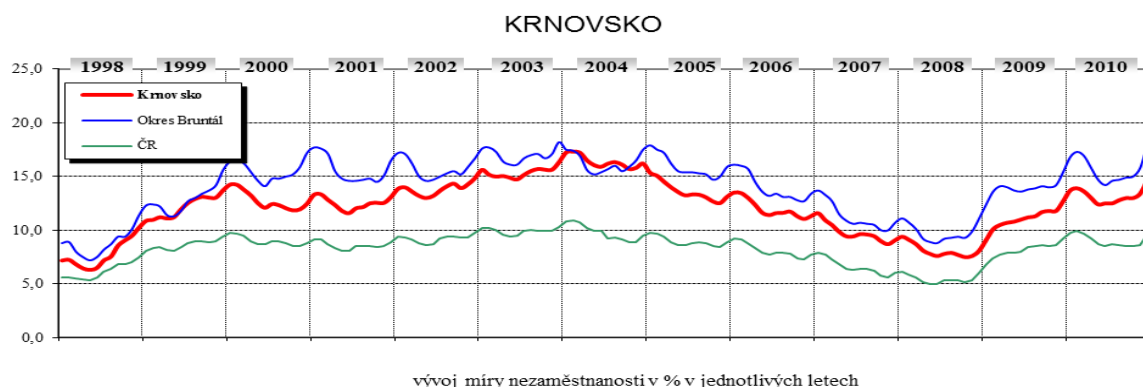
Obec	Míra nezaměstnanosti (v %)		
	2008	2009	2010
Brantice	8,2	12,8	16,3
Býkov-Láryšov	12,5	20,8	26,4
Čaková	11,5	15,4	23,9
Hošťálkovy	9	11,3	17,6
Krasov	8,6	15,3	21,5
Krnov	7,9	12,3	13,9
Lichnov	12	21,4	22,1
Úvalno	9,2	11,3	14,1
Zátor	7,5	13,1	15,9
Mikroregion Krnov	8,1	12,7	14,6

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 1998 až 2010 ukazuje graf 3.5, a to její vývoj v mikroregionu Krnov. Je zde uveden i vývoj míry nezaměstnanosti okresu Bruntál a České republiky. Na grafu lze vidět, že míra nezaměstnanosti v mikroregionu je v daném období nižší než míra nezaměstnanosti v okrese, ale v porovnání s mírou nezaměstnanosti v ČR je vyšší. Nejnižší míra nezaměstnanosti v mikroregionu byla v roce 2008. Od roku 2009 se míra nezaměstnanosti výrazně zvýšila, a to zejména v důsledku dopadu celosvětové finanční a následně hospodářské krize, která se v ČR začala výrazněji projevovat od roku 2009. Tato hospodářská krize pokračovala i v roce 2010, kdy se míra nezaměstnanosti na konci roku

přiblížila v mikroregionu k 15%, to je o 5 p. b. vyšší míra nezaměstnanosti než je celorepublikový průměr.

Graf 3.5 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Krnov v letech 1998 – 2010 (k 31.12. daného roku)

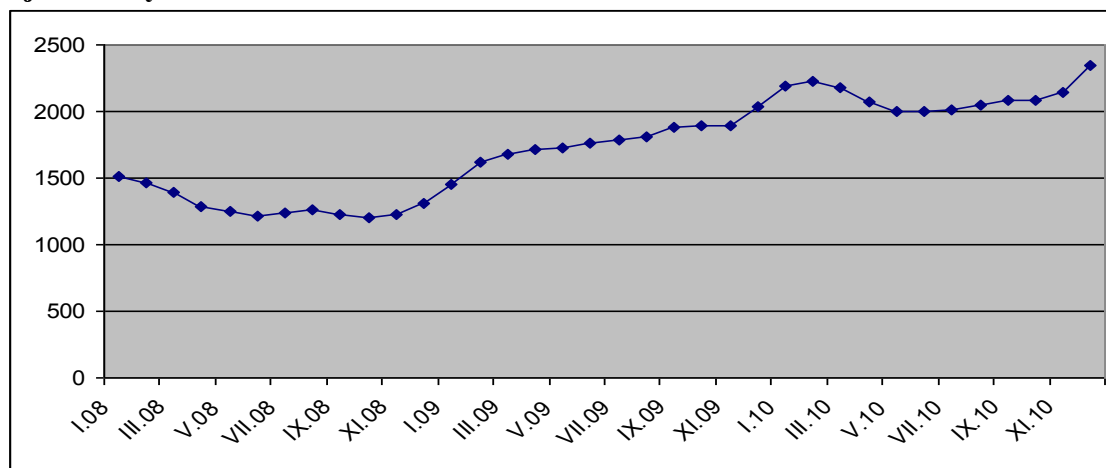


Zdroj: [11, str. 52].

3.3.2 Obecná struktura nezaměstnaných osob

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2008 až 2010 je znázorněn v grafu 3.6. Zde je uveden vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v mikroregionu v jednotlivých měsících daného období. Počet uchazečů o zaměstnání má rostoucí tendenci. Podrobnější informace o počtech dosažitelných uchazečů o zaměstnání v jednotlivých měsících je uveden v Příloze 6.

Graf 3.6 Vývoj počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Krnov v jednotlivých měsících let 2008 - 2010



Zdroj: [29], vlastní úprava.

Z tabulky 3.7 je patrné, že počet uchazečů o zaměstnání se každoročně zvyšuje. V roce 2008 činil počet uchazečů o zaměstnání v mikroregionu 1 363, poté se zvýšil na 2 149 v roce 2009 a následující rok ještě vzrostl na 2 464, což je téměř dvojnásobek hodnoty z roku 2008. Podíváme-li se na strukturu uchazečů o zaměstnání v mikroregionu z hlediska věkového složení, zjistíme, že nejvíce nezaměstnaných osob v letech 2008 až 2010 tvoří osoby ve věku 50 – 59 let. Naopak jako nejméně riziková skupina osob se ukazují osoby starší 60 let a osoby do 19 let. Nicméně ve všech věkových skupinách se počet uchazečů o zaměstnání v roce 2010 v porovnání s rokem 2008 ve všech případech zdvojnásobil. Stále se zvyšující počet uchazečů o zaměstnání značí stále přetrvávající působení hospodářské krize v mikroregionu. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání se pohybuje okolo 40 let.

Tabulka 3.7 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Krnov v letech 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Věk uchazečů	2008		2009		2010	
	počet	%	počet	%	počet	%
UoZ celkem, z toho:	1 363	100	2 149	100	2464	100
Do 19 let	62	4,6	114	5,3	132	5,4
20 – 29 let	233	17,1	495	23,1	529	21,4
30 – 39 let	280	20,5	490	22,8	569	23,1
40 – 49 let	258	18,9	402	18,7	496	20,1
50 – 59 let	481	35,3	594	27,6	677	27,5
Nad 60 let	49	3,6	54	2,5	61	2,5
Průměrný věk UoZ	41,8	-	39,1	-	39,6	-

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: UoZ – uchazeč o zaměstnání.

Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v mikroregionu jsou nejvíce ohroženou skupinou uchazečů lidé se středním odborným vzděláním. Jejich počet vzrostl z 535 v roce 2008 na 1 144 v roce 2010 (to je 46,4% všech uchazečů o zaměstnání), tedy na dvojnásobek. Druhou nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání jsou lidé se základním vzděláním. Ti v roce 2010 tvořili téměř třetinu všech uchazečů o zaměstnání. Nejméně uchazečů o zaměstnání tvoří lidé bez vzdělání, se středním všeobecným vzděláním a lidé vysokoškolsky vzdělání (viz tabulka 3.8).

Tabulka 3.8 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Krnov v letech 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Vzdělání	2008		2009		2010	
	počet	%	počet	%	počet	%
UoZ celkem, z toho:	1 363	100	2 149	100	2464	100
Bez vzdělání	13	0,9	9	0,4	11	0,5
Základní vzdělání	492	36,1	642	29,9	700	28,4
Střední odborné (SOU+OU+OŠ)	535	39,3	975	45,4	1 144	46,4
Střední všeobecné (gymnázium)	44	3,2	65	3	81	3,3
Střední odborné s maturitou (SOU+SOŠ)	252	18,5	408	19	454	18,4
Vysokoškolské	27	2	50	2,3	74	3

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: UoZ – uchazeč o zaměstnání, SOU – střední odborné učiliště, OU – odborné učiliště, OŠ – odborná škola, SOŠ – střední odborná škola.

Délka evidence uchazečů o zaměstnání je uvedena v tabulce 3.9. Průměrná doba evidence byla 804 dní v roce 2008 (asi 29 měsíců), v následujících letech poklesla až na 588 dnů v roce 2010. Průměrná délka evidence v roce 2010 byla asi 21 měsíců. Dle tohoto ukazatele můžeme říct, že většina osob, kteří jsou v mikroregionu registrováni na úřadech práce jsou dlouhodobě nezaměstnaní.

Tabulka 3.9 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence v mikroregionu Krnov v letech 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Délka evidence	2008		2009		2010	
	počet	%	počet	%	počet	%
UoZ celkem, z toho:	1 363	100	2149	100	2464	100
Do 3 měsíců	358	26,3	513	23,9	599	24,3
3 – 6 měsíců	222	16,3	445	20,7	430	17,5
6 – 9 měsíců	115	8,4	274	12,8	202	8,2
9 – 12 měsíců	84	6,2	235	10,9	210	8,5
12 – 24 měsíců	180	13,2	295	13,7	549	22,3
Nad 24 měsíců	404	29,6	387	18	474	19,2
Průměrná doba evidence (ve dnech)	804	-	563	-	588	-

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: UoZ – uchazeč o zaměstnání.

3.4 Problémy trhu práce v mikroregionu

Mikroregion Krnov je tvořen 9 obcemi, z nichž největší je město Krnov, ve kterém žije 80,8% celkového počtu obyvatel mikroregionu. Můžeme tedy Krnov označit za hlavní centrum mikroregionu. Dále jsou zde 3 obce, jejichž počet obyvatel přesahuje tisíc obyvatel. Jde o obce Brantice, Lichnov a Zátor. Ostatní obce jsou velmi malé. Ve většině obcí

převažuje zemědělská činnost a také zaměstnanost v těchto obcích je malá. Téměř všichni obyvatelé žijící v těchto obcích dojíždějí za prací do Krnova nebo Bruntálu. Za slabou stránku nejen mikroregionu, ale i okresu můžeme považovat periferní polohu v rámci České republiky, dále také převážně horský charakter většiny okresu (a také mikroregionu, s čímž souvisí například velké nároky na údržbu dopravní sítě a také zhoršená dostupnost v zimním období). Dalším problémem je špatná regionální dopravní obslužnost, kdy lidé v menších obcích, které jsou převážně zastoupeny v mikroregionu, mohou mít problém dostat se nejen v zimním období do práce nebo z práce, ale vzhledem k malé intenzitě spojů zejména v nočních hodinách mohou být omezujícím faktorem dojíždění do práce při třísměnném provozu. K dalším slabým stránkám nejen v mikroregionu patří například zastaralost velké části výrobních zařízení a technologií, nízká mzdová úroveň obyvatelstva v rámci České republiky, vysoká závislost na sociálních dávkách, nízká vzdělanostní úroveň obyvatelstva a odliv vysokoškolsky vzdělané populace z mikroregionu, ale i z okresu, dalším problémem je vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných lidí či snižující se ekonomický potenciál mikroregionu. [9, 10, 11] Z hlediska zaměstnanosti a její struktury došlo v mikroregionu k poklesu zaměstnanosti, což můžeme z velké části připsat celosvětové hospodářské krizi, která postihla i českou ekonomiku na přelomu roku 2008 a 2009. V mikroregionu působí zejména podnikatelé – fyzické osoby, a to ze 77%. Převažující ekonomickou činností v mikroregionu v roce 2010 je obchod, prodej a opravy motorových vozidel a spotřebního zboží a pohostinství (tvoří 30,6%), dále ostatní obchodní služby (21,3%), následuje průmysl (13,8%) či stavebnictví (12,7%). Vzhledem k tomu, že nejsou k dispozici údaje o ekonomické činnosti v minulých letech, nelze říci, jestli hospodářská krize nějakým výrazným způsobem ovlivnila podíly jednotlivých ekonomických odvětví v mikroregionu. Nicméně v mikroregionu působí řada podniků zpracovatelského průmyslu, také je zde významná strojírenská výroba. Tato odvětví společně se stavebnictvím byla postižena hospodářskou recesí nejvíce, tudíž se dá předpokládat, že mikroregion nebude v tomto výjimkou. Na přelomu roku 2008 a 2009 došlo také k výraznému poklesu volných pracovních míst a také v souvislosti s tím k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo. V těchto letech poklesla poptávka po pracovnících zejména v profesích zaměstnaných ve strojírenském a zpracovatelském průmyslu. V daném období se naopak zvýšila poptávka po lékařích. Téměř všechna volná pracovní místa byla poptávána v Krnově, což znamená, že „tahounem“ mikroregionu je právě město Krnov. V roce 2009 došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti v mikroregionu, která pokračovala i v celém roce 2010. Tato míra nezaměstnanosti byla asi o 5 p.b. vyšší než je míra nezaměstnanosti v České republice. Také došlo k nárůstu počtu

uchazečů o zaměstnání v daném období. Nejvíce uchazečů o zaměstnání tvoří osoby ve věku 50-59 let (v průměru 30%), což není pro mikroregion dobré, neboť obecně věková skupina 50+ těžko znovu nalézá uplatnění na trhu práce, tím méně nachází-li se ekonomika v recesi. Dalšími skupinami nezaměstnaných jsou osoby ve věku 20-29 let, 30-39 let a 40-49 let, které se na nezaměstnanosti podílí každá asi 22%. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání se pohybuje okolo 40 let. Problémem mikroregionu je také vzdělanostní struktura obyvatelstva. U uchazečů o zaměstnání dominuje střední odborné vzdělání (ve 46%), dále základní vzdělání (klesající tendence na 28% v roce 2010) a také střední odborné vzdělání s maturitou. Naopak nízký podíl uchazečů o zaměstnání je u lidí bez vzdělání, s gymnáziem a s vysokoškolským vzděláním. Tento nízký podíl zejména u lidí s gymnáziem může být způsoben tím, že velká část absolventů pokračuje ve studiu na vysokých školách. Naproti tomu nízký podíl uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním může být připsán malým pracovním příležitostem v mikroregionu pro tyto osoby a jejich migrací do větších měst. Z pohledu délky evidence je v mikroregionu vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných lidí. Průměrná délka evidence je v roce 2010 asi 21 měsíců, kdy v předchozích letech byla ještě vyšší. Dlouhodobě nezaměstnaní (tedy 12 a více měsíců) tvoří průměrně 40% všech nezaměstnaných v daném období. Naproti tomu krátkodobě nezaměstnaní, tedy do 6 měsíců, se na všech nezaměstnaných podílí 42%.

4 Politika zaměstnanosti v mikroregionu

Politiku zaměstnanosti v České republice upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který byl novelizován v roce 2011 a nabyl účinnosti 1. ledna téhož roku. Tento zákon, v souladu s právem Evropských společenství, upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. [32, §2] Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii, dne 1. 5. 2004, staly součástí sítě EURES (Evropské služby zaměstnanosti). Jejím základním úkolem je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Tuto službu nabízí všem 27 členských států Evropské unie, také Norsko, Island a Lichtenštejnsko, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru a tuto službu nabízí i Švýcarsko. [28]

S účinností od 1. 4. 2011 byl v České republice zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, zřízen Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností. Současně s tím se ruší původní úřady práce zřízené zákonem o zaměstnanosti. Úřad práce České republiky přebírá veškeré úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory atd. Úřad práce České republiky je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky, které se dále člení na kontaktní pracoviště (původní okresní úřady práce a jejich kontaktní místa). [24] Politika zaměstnanosti v mikroregionu Krnov je shodná s politikou zaměstnanosti prováděnou v okrese Bruntál. Politika zaměstnanosti se člení na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“ [32, §104, odst. 1] K nástrojům, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Z těchto prostředků je možné také financovat programy nebo opatření regionálního charakteru a projekty zahraničních subjektů, které přispívají ke zvýšení zaměstnanosti. [32, § 104 – 107]

Pasivní politika zaměstnanosti

Role pasivní politiky zaměstnanosti spočívá zejména ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Výše vyplácených podpor by měla být nastavena na takové úrovni, aby si uchazeč o zaměstnání mohl zachovat určitý životní standard, ale nesmí být příliš vysoké, aby nedocházelo k demotivaci uchazečů o zaměstnání při hledání si nové práce.

4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Jak již bylo řečeno, pasivní politika zaměstnanosti spočívá zejména ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti představují pro každý státní rozpočet značnou zátěž. Zvláště v roce 2009, v souvislosti s hospodářskou krizí, se významně zvýšil počet osob, které přišly o práci, čímž se automaticky zvýšil počet vyplácených podpor v nezaměstnanosti a také výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.

4.1.1 Podpora v nezaměstnanosti

Od 1. ledna 2011 v souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti dochází ke změně při posuzování nároku a výše podpory v nezaměstnanosti. Jedná se o tyto změny v poskytování podpory v nezaměstnanosti:

- snížení podpory v nezaměstnanosti na 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrní dobu pro ty uchazeče, kteří bez vážného důvodu sami ukončí zaměstnání,
- podpora v nezaměstnanosti nebude poskytována tomu uchazeči o zaměstnání, kterému náleží zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné (podpůrní doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti se v těchto případech nebude krátit, pouze se posune její počátek o dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné),
- při podpoře v nezaměstnanosti již nebude možné si přivydělat (pokud se nezaměstnaný evidoval na úřadu práce před 1. lednem 2011, platí pro něj i nadále podmínky platné v roce 2010, a může si tak měsíčně přivydělat až 4000 korun, tedy polovinu minimální mzdy).

Podporu v nezaměstnanosti mohou pobírat uchazeči o zaměstnání do 50 let věku po dobu 5 měsíců, od 50 do 55 let po dobu 8 měsíců a uchazeči nad 55 let po dobu 11 měsíců. Výše podpory je vypočítána z průměrné měsíční čisté mzdy, a to pro první 2 měsíce činí 65%, další 2 měsíce činí 50% a po zbývajících podpůrných doba činí 45% této mzdy. [32, § 39 – 57]

4.1.2 Financování pasivní politiky zaměstnanosti

V Příloze 7 jsou uvedeny výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2008 až 2010. Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti se v okrese Bruntál každoročně zvyšovaly. Nárůst výdajů byl v roce 2010 téměř dvojnásobný oproti roku 2008. V roce 2008 byly výdaje na pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti vyrovnané. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti se v roce 2009 meziročně zvýšily o 131,6%, kdy v důsledku hospodářské krize a masivnímu propouštění v řadě podniků přibýlo velké množství uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Nicméně v roce 2010 se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti meziročně snížily o 11,6%. To může být způsobeno jak jistým oživením ekonomiky, tak i ukončením trvání podpůrné doby u řady uchazečů o zaměstnání. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v okrese Bruntál představují značnou část celkových výdajů na politiku zaměstnanosti. V roce 2008 tvořily výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti kolem 49% celkových výdajů. Od roku 2009 došlo k výraznému nárůstu výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, což můžeme přičíst hospodářské krizi, která v roce 2009 zavítala i do České republiky. V roce 2009 již tvořily výdaje na tuto politiku asi 67% celkových výdajů. Ovšem v následujícím roce výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti poklesly na zhruba 57%.

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti v mikroregionu se řídí politikou zaměstnanosti uplatňovanou v okrese Bruntál. Vytvořená pracovní místa a poskytnuté příspěvky v rámci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou uvedeny v tabulce 4.1. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo v okrese Bruntál vytvořeno celkem 894 pracovních míst v roce 2010, což bylo o 6,2% více než v roce předcházejícím a o téměř třetinu více než v roce 2008.

Tabulka 4.1 Pracovní místa a poskytnuté příspěvky v rámci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v okrese Bruntál v letech 2008 - 2010

Nástroj APZ	2008	2009	2010	Rozdíl 2009/2008		Rozdíl 2010/2009	
				absol.	%	absol.	%
Pracovní místa podle nástrojů APZ							
SÚPM – SVČ zřízená UoZ	23	25	53	+2	+8,7	+ 28	+ 112
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavatelem	127	118	42	-9	-7,1	- 76	- 64,4
Veřejně prospěšné práce	277	29	0	-248	-89,5	- 29	- 100
CHPM – SVČ osob se ZP	0	1	0	+1	-	- 1	- 100
CHPD a CHPM vytvořená zaměstnavatelem	3	23	13	+20	+666,7	- 10	- 43,5
cílené programy dle § 120	0	0	0	0	0	0	0
ESF – OP LZZ Veřejně prospěšné práce	124	431	547	+307	+247,6	+ 116	+ 26,9
ESF – OP LZZ SÚPM	79	215	239	+136	+172,2	+ 24	+ 11,2
Pracovní místa APZ celkem	633	842	894	+209	+33	+ 52	+ 6,2
Příspěvky poskytnuté osobám/na zaměstnance							
Překlenovací příspěvek	19	zrušen	zrušen	-	-	-	-
Příspěvek na dopravu zaměstnanců	0	zrušen	zrušen	-	-	-	-
Příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0	0	0
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - SVČ	130	144	107	+14	10,8	- 37	- 25,7
Příspěvky celkem	149	144	107	-5	-3,4	- 37	- 25,7

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: UoZ – uchazeč o zaměstnání, SÚPM – SVČ - společensky účelné pracovní místo - samostatně výdělečná činnost, CHPM – SVČ – chráněné pracovní místo – samostatně výdělečná činnost, ZP – zdravotní postižení, CHPD – chráněná pracovní dílna, ESF – OP LZZ – Evropský sociální fond – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

Nejvíce pracovních míst bylo vytvořeno v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Veřejně prospěšné práce spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu. Počet takto vytvořených pracovních míst činil v roce 2010 celkem 547 míst (asi 2/3 celkového počtu vytvořených pracovních míst). Také zde došlo k výraznému nárůstu v porovnání s rokem 2008 o 423 pracovních míst. Dalších 239 pracovních míst bylo v roce 2010 vytvořeno v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Společensky účelná pracovní místa také spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu. I zde došlo k výraznému nárůstu vytvořených pracovních míst oproti roku 2008, a to o 160 pracovních míst. Naproti tomu výrazný pokles zaznamenalo vytváření společensky účelných pracovních míst zřízených a vyhrazených zaměstnavatelem, kde došlo k meziročnímu poklesu v roce 2010 o 64,4%. Také významně poklesl počet míst vytvořených v rámci veřejně prospěšných

prací, kdy v roce 2009 meziročně poklesl o téměř 90% a v roce 2010 nebylo vytvořeno ani jedno nové pracovní místo. Stablnějšího charakteru jsou pracovní místa zřízená uchazeči o zaměstnání (jde o společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečnou činnost), kdy počet takto vytvořených míst v roce 2010 meziročně vzrostl více než dvojnásobně. Taktéž pracovní místa vytvořená v rámci chráněných pracovních dílen meziročně poklesla o 43,5% na 13 míst v roce 2010. Podíváme-li se na příspěvky poskytnuté osobám či na zaměstnance, lze zde vysledovat klesající tendenci. V roce 2010 došlo k poklesu takto poskytnutých příspěvků o téměř 26%. Téměř všechny příspěvky se týkají provozu chráněných pracovních dílen a míst, v roce 2010 to byly jediné poskytnuté příspěvky.

4.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi hlavní nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována patří tyto nástroje:

- **rekvalifikace** spočívá v získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikovat se mohou jak uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání, tak i zaměstnanci. Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání na kterémkoliv úřadě práce v ČR. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. [32, §22] Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v rámci dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců, které se uskutečňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,
- **investiční pobídky** jsou poskytovány zaměstnavateli a slouží k hmotné podpoře vytváření nových pracovních míst a k rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Hmotnou podporu poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a je nutné sepsat dohodu o poskytnutí této hmotné podpory,
- **veřejně prospěšné práce** představují časově omezenou pracovní příležitost, která spočívá zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a

komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek,

- **společensky účelná pracovní místa** jsou pracovní místa zřízená zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem. Může se jednat i o místo, které si uchazeč o zaměstnání zřídil sám za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na tyto pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek,
- **překlenovací příspěvek** může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut,
- **příspěvek na zapracování** poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, jestliže zaměstnavatel přijímá na pracovní místo uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči,
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** poskytuje úřad práce na základě dohody zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. [32, §108 – 117]

4.2.2 Hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Tato podkapitola se bude věnovat jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti používaným v okrese Bruntále.

Rekvalifikace

V tabulce 4.2 je znázorněn přehled rekvalifikací uskutečněných v letech 2008 až 2010 v okrese Bruntále. Jsou zde uvedeny počty rekvalifikací jak uchazečů o zaměstnání, tak i rekvalifikace zaměstnanců. Počet zahájených rekvalifikačních kurzů (včetně projektů Evropského sociálního fondu) byl v roce 2009 o 45,3% vyšší než v roce 2008. Tento velký

nárůst počtu rekvalifikací je nejspíše způsoben hospodářskou krizí, která se naplno projevila nejen v okrese Bruntál, ale i v celé České republice. Naproti tomu v roce 2010 se počet zahájených rekvalifikačních kurzů snížil o 8,8% oproti roku předcházejícímu. Také počet uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikací v roce 2009 narostl téměř o 150% oproti roku 2008, v roce 2010 došlo k mírnému poklesu oproti roku předcházejícímu o 0,7%.

Tabulka 4.2 Rekvalifikace uchazečů (zájemců) o zaměstnání a zaměstnanců v letech 2008 - 2010

Ukazatel (celkový počet)	2008	2009	2010	Rozdíl 2009/2008		Rozdíl 2010/2009	
				absol.	%	absol.	%
Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání							
Zahájené rekvalifikační kurzy (včetně projektů ESF)	179	260	237	+ 81	+ 45,3	- 23	- 8,8
Osoby zařazené do rekvalifikací	643	1 605	1 594	+ 962	+ 149,6	- 11	- 0,7
Z toho zájemců o zaměstnání	18	33	55	+ 15	+ 83,3	+ 22	+ 66,7
Ukončili rekvalifikaci*)	524	1 349	1 597	+ 825	+ 157,4	+ 248	+ 18,4
Z toho úspěšně	471	1 122	1 350	+ 651	+ 138,2	+228	+ 20,3
Umístění po rekvalifikaci**)	221	428	678	+ 207	+ 93,7	+ 250	+ 58,4
Rekvalifikace zaměstnanců s finančním příspěvkem úřadu práce							
Zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci byli rekvalifikováni	12	12	19	0	0	+ 7	+ 58,3
Zaměstnanci zařazení do rekvalifikací	57	45	81	-12	- 21,1	+ 36	+ 80

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: ESF – Evropský sociální fond, ^{*)} včetně osob zařazených do rekvalifikací v předchozím roce, ^{**)} do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace.

Z celkového počtu osob zařazených do rekvalifikací tvořili zájemci o zaměstnání zanedbatelnou část. Nejvíce osob, které ukončili rekvalifikaci bylo v roce 2010, kdy se jejich počet oproti roku 2008 zvýšil až trojnásobně. Z 1 597 osob, které v roce 2010 ukončili rekvalifikaci, jich 1 350 ukončilo rekvalifikaci úspěšně a 247 osob neúspěšně. V roce 2009 bylo 227 neúspěšných osob (z 1 122) a v roce 2008 to bylo 53 neúspěšných osob (z 524). Uchazečů o zaměstnání, kteří byli do 12 měsíců od ukončení rekvalifikace umístění do zaměstnání, bylo v roce 2009 o 93,7% více než v roce 2008 a v roce 2010 došlo ještě k nárůstu o 58,4% oproti roku 2009. V okrese Bruntál byla největší pozornost v oblasti rekvalifikací věnována nejen letos, ale i v předcházejících letech osobám do 25 let, uchazečům se zdravotním omezením, uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním, uchazečům postižených hospodářskou krizí, uchazečům nad 50 let věku nebo dlouhodobě

nezaměstnaným. Snahou těchto rekvalifikací bylo odstranit znalostní handicap, které brání těmto skupinám v jejich opětovném návratu na trh práce. [11]

V roce 2010 byli rekvalifikováni zaměstnanci u 19 zaměstnavatelů, přičemž počet zaměstnanců takto zařazených do rekvalifikace byl 81. Největší počet uchazečů byl zařazen do rekvalifikačních kurzů, které si kladou za cíl podporu, rozvoj a zvýšení počítačové gramotnosti uchazečů o zaměstnání. Ve všech třech letech měly tyto kurzy nejvyšší počet uchazečů, v roce 2010 se jednalo o 347 osob. Druhým nejvíce navštěvovaným kurzem byl kurz pro sociální pracovníky (v roce 2010 ho navštěvovalo 179 uchazečů, zatímco v letech minulých to bylo okolo 40 – 50 osob). Třetím a čtvrtým nejnavštěvovanějším kurzem byly kurzy na získání řidičského průkazu pro skupiny „C“, „D“, „E“ a „T“ a kurzy základů podnikání. Tyto kurzy navštěvovalo v roce 2010 v obou případech 107 osob, což je oproti předešlým letům až trojnásobný nárůst. Další typy kurzů a počet zařazených uchazečů o zaměstnání je uveden v Příloze 8.

Zaměstnanecké rekvalifikace pro léta 2008 – 2010 a počty zařazených zaměstnanců jsou uvedeny v Příloze 9. Mezi nejčastější rekvalifikace v rámci zaměstnaneckých rekvalifikací patří v roce 2010 kurzy svařování, které navštěvovalo 38 zaměstnanců. Dále jsou to strojní kovářské práce a kurzy pro sociální pracovníky. Rekvalifikace byly v roce 2010 provedeny u následujících zaměstnavatelů: Krnovské opravny a strojírny, s.r.o. (svářečské kurzy a mezinárodní svářečský inženýr), HOBES, s.r.o. a Jan Bacho (strojní kovářské práce) a ELFE, s.r.o. (svářečské kurzy). [11]

Tabulka 4.3 Průměrné finanční náklady na rekvalifikace v okrese Bruntál v letech 2008 – 2010 (v Kč)

Finanční náklady na rekvalifikace	2008	2009	2010	Rozdíl 2009/ 2008		Rozdíl 2010/2009	
				absol.	%	absol.	%
Průměrná finanční částka na úhradu nákladů na 1 rekvalifikovaného UoZ	7 444	6 838	7 512	- 606	- 8,1	+ 674	+ 9,9
Průměrná finanční částka na úhradu nákladů na 1 rekvalifikovaného zaměstnance	13 852	21 039	19 749	+ 7 187	+ 51,9	- 1 290	- 6,1

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: UoZ – uchazeč o zaměstnání.

Průměrné finanční náklady úřadu práce na 1 rekvalifikovaného uchazeče o zaměstnání se pohybují v průměru okolo 7 000 – 7 500 korun. Meziročně došlo k poklesu nákladů na 1 rekvalifikovaného o 8% v roce 2009, nicméně v roce 2010 se náklady opět meziročně zvýšily

o 9,9%. Dosahují tedy původní úrovně z roku 2008, jak ukazuje tabulka 4.3. Výdaje úřadu práce na úhradu nákladů na 1 rekvalifikovaného zaměstnance se v jednotlivých letech výrazně liší. V roce 2009 došlo k meziročnímu nárůstu nákladů téměř o 52%, avšak v roce 2010 náklady poklesly o 6%.

Celkové náklady na rekvalifikační kurzy za jednotlivé roky jsou v Příloze 10. Nejvyšší částky byly ve všech letech vyplaceny na úhradu vzdělávacím zařízením za rekvalifikační kurzy. Meziročně tyto náklady vzrostly o téměř 15% na 13,5 miliónu korun. Na úhradu nákladů na zaměstnaneckou rekvalifikaci bylo v roce 2010 vynaloženo asi 1,6 miliónu korun, což představuje meziroční nárůst o 69%. Na úhradu cestovného a ubytování uchazečům rekvalifikace bylo v roce 2010 poskytnuto 1,2 miliónu korun. I zde došlo k meziročnímu nárůstu o 28,5%.

Investiční pobídky

V okrese Bruntál byly na podporu zaměstnanosti v letech 2008 až 2010 poskytnuty podpory v rámci Systému investičních pobídek pro celkem 4 firmy. Některé firmy se v daných letech dočkaly několika investičních pobídek.

Tabulka 4.4 Poskytnuté podpory v rámci Systému investičních pobídek v letech 2008 až v 1. pololetí 2010 v okrese Bruntál

Společnost	Počet rekvalifikovaných zaměstnanců	Počet nových pracovních míst	Podpora na rekvalifikaci zaměstnanců (v tis. Kč)	Podpora na nová pracovní místa (v tis. Kč)	Celkový objem poskytnuté podpory (pracovní místa + rekvalifikace) (v tis. Kč)
2008					
ELFE, s.r.o.	8	50	100	10 000	10 100
2009					
OSRAM, s.r.o.	0	25	0	5 000	5 000
Styroprofile, a.s.	0	110	0	22 000	22 000
1. pololetí 2010					
OSRAM, s.r.o.	39	45	1 434	9 440	10 874
Erdrich Umformtechnik, s.r.o. I.projekt	8	12	801	2 550	3 351
Erdrich Umformtechnik, s.r.o. II.projekt	48	48	2 968	2 400	5 368

Zdroj: [12], vlastní úprava.

Jedná se o firmy OSRAM, s.r.o. - výroba wolframových a wolframkarbidových prášků, jemných drátů, cívek a komponent pro specializované osvětlování a Erdrich Umformtechnik, s.r.o. – strojírenská výroba. Mezi další firmy, kterým byla poskytnuta

investiční pobídka patří ELFE, s.r.o. – strojírenská výroba a Styroprofile, a.s. – výroba příslušenství pro zateplovací systémy, sádkartonových konstrukcí a dělení ocelových a hliníkových plechů. Podrobné informace o počtu vytvořených pracovních míst a počtu rekvalifikovaných zaměstnanců, stejně jako výše poskytnutých podpor je uvedena v tabulce 4.4.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem ke krátkodobému umístění uchazečů o zaměstnání přispívají tak k zamezení ztráty pracovních návyků u dlouhodobě evidovaných uchazečů. Z dlouhodobého hlediska se tedy jedná o nástroj, který sezónně řeší snížení nezaměstnanosti v některých mikroregionech a bývá zde téměř jedinou pracovní příležitostí. Jde o vytváření pracovních příležitostí zaměřených na nekvalifikované práce, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činností ve prospěch obce. V souvislosti s probíhající hospodářskou recesí byl od dubna 2009 příspěvek poskytován na vytvořené pracovní příležitosti, které byly obsazovány těmito skupinami uchazečů o zaměstnání: osobami pečujícími o dítě do 15 let věku, osobami do 20 let, osobami se zdravotním postižením, osobami staršími 50 let věku, osobami vedenými v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, ženami, osobami dotčenými současnou hospodářskou recesí. [9, 10, 11] V roce 2008 bylo vytvořeno 277 pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací. Suma vyplacených finančních prostředků činila v tomto roce asi 19 milionů korun (viz tabulka 4.5). Jedná se o prostředky vyplacené pouze ze státních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Vytvořeným veřejně prospěšným pracovním místům spolufinancovaným z prostředků Evropského sociálního fondu se budeme zabývat v kapitole 4.3.

Tabulka 4.5 Vytvořená veřejně prospěšná pracovní místa v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál

	2008	2009	2010
Počet přijatých žádostí	90	19	0
Počet vytvořených pracovních míst	277	29	0
Vyplacené finanční prostředky ze strany ÚP celkem (v Kč)	19 237 687	4 442 366 ^{*)}	2 268 307 ^{**)}

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: ÚP – úřad práce, ^{*)} včetně pokrytí závazků z roku 2008, ^{**) pokrytí závazků z uzavřených dohod roku 2009.}

Jak ukazuje tabulka 4.5 v roce 2010 nebyla vytvořena žádná pracovní místa financovaná z národní aktivní politiky zaměstnanosti. Všechny pracovní příležitosti byly vytvořeny prostřednictvím projektu a byly spolufinancované z Evropského sociálního fondu.

Společensky účelná pracovní místa

Všechny finanční prostředky, které byly vyplaceny na zřízení společensky účelných pracovních míst, byly vyplaceny formou jiného účelově určeného příspěvku. O tuto formu příspěvku mohli žádat uchazeči o zaměstnání, kteří byli v evidenci úřadu práce z následujících skupin:

- osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců,
- osoby, které nemohou bez použití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nalézt vhodné zaměstnání a délka jejich evidence by dosáhla 5 měsíců (jde zejména o osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku, těhotné a kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let věku a osoby, které potřebují zvláštní pomoc),
- osoby, kterým byla po 31.12.2009 odejmuta nebo snížena dávka podmíněná dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem (invalidní důchod),
- absolventi vysokých škol – obor lékař (podmínkou poskytnutí příspěvku je místo výkonu práce v okrese Bruntál a zaměstnání v absolvovaném oboru či specializaci). Cílem poskytování tohoto příspěvku je obsazení dlouhodobě uvolněných pracovních míst a zamezení odchodu kvalifikovaných pracovníků mimo okres Bruntál.

Podmínkou pro získání příspěvku je absolvování školení pro uchazeče o zaměstnání k začínající podnikatelské činnosti. Toto školení zajišťuje úřad práce prostřednictvím externí firmy. Tyto kurzy jsou uchazeči o zaměstnání hodnoceny pozitivně, protože přispívají ke zlepšení kvality a připravenosti předkládaných podnikatelských záměrů. [9, 10, 11]

Tabulka 4.6 ukazuje počty vytvořených společensky účelných pracovních míst zřízených jak uchazeči o zaměstnání, tak zaměstnavateli. Jsou zde uvedena vytvořená pracovní místa financovaná z národní aktivní politiky zaměstnanosti. Podíváme-li se na pracovní místa zřízená uchazeči o zaměstnání (jedná se o samostatně výdělečnou činnost uchazečů o zaměstnání) zjistíme, že největší počet podaných podnikatelských záměrů byl v roce 2010, což představuje meziroční nárůst o 111,4%. Také v roce 2010 bylo takto vytvořeno nejvíce pracovních míst ze všech let, meziročně došlo k nárůstu o 112%. V roce

2010 meziročně vzrostly vyplacené finanční prostředky ze strany úřadu práce na takto vytvořená pracovní místa více než dvojnásobně. Naopak počet podnikatelských záměrů a počet zřízených pracovních míst ze strany zaměstnavatelů v roce 2010 poklesl v porovnání s předchozími dvěma lety. Došlo zde k poklesu podaných podnikatelských záměrů o 54%, poklesl také počet zřízených míst zaměstnavatelem o 64,4%.

Vyplacené finanční prostředky úřadem práce na takto zřízená pracovní místa poklesl oproti roku 2008 na polovinu v roce 2009. V roce 2010 došlo sice k navýšení vyplacených finančních prostředků téměř o 3 milióny korun (o 53%), ale to je způsobeno tím, že je zde započítána i úhrada závazků z dohod uzavřených v roce 2009. V Příloze 11 jsou uvedeny oblasti podnikání zřizované uchazeči o zaměstnání v rámci společensky účelných pracovních míst - samostatné výdělečné činnosti v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál.

Tabulka 4.6 Vytvořená společensky účelná pracovní místa v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál

	2008	2009	2010	Rozdíl 2009/2008		Rozdíl 2010/2009	
				absol.	v %	absol.	v %
Počet podnikatelských záměrů podaných UoZ na ÚP	29	35	74	+ 6	+ 20,7	+ 39	+ 111,4
SÚPM – SVČ zřízená UoZ	23	25	53	+ 2	+ 8,7	+ 28	+ 112
Vyplacené finanční prostředky ze strany ÚP celkem (v Kč)	2 611 366	2 869 833	5 784 795	+ 258 467	+ 9,9	+ 2 914 962	+ 101,6
Počet podnikatelských záměrů podaných zaměstnavateli na ÚP	94	113	52	+ 19	+ 20,2	- 61	- 54
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavatelem, z toho:	127	118	42	- 9	- 7,1	- 76	- 64,4
Formou příspěvku na zřízení SÚPM	65	44	42	- 21	- 32,3	- 2	- 4,5
Formou příspěvku na mzdové náklady	62	74	0	+ 12	+ 19,4	- 74	- 100
Vyplacené finanční prostředky ze strany ÚP celkem (v Kč), z toho:	10 487 943	5 184 000	7 926 404	- 5 303 943	- 50,6	+ 2 742 404	+ 52,9
Příspěvek na úhradu mzdových nákladů	4 577 118	820 036	4 238 214 ^{*)}	- 3 757 082	- 82,1	+ 3 418 178	+ 416,8
Příspěvek na nově zřízená pracovní místa	5 910 825	4 363 964	3 688 190	- 1 546 861	- 26,2	- 675 774	- 15,5
Finanční prostředky vyplacené ze strany ÚP celkem	13 099 309	8 053 833	13 711 199	- 5 045 476	- 38,5	+ 5 657 366	+ 70,2

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: UoZ – uchazeč o zaměstnání, SÚPM – SVČ – společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečná činnost, ÚP – úřad práce, ^{*)} zahrnuje i úhradu závazků z dohod uzavřených v roce 2009.

Překlenovací příspěvek

V roce 2008 byl v okrese Bruntál úřadem práce poskytnut 19 uchazečům o zaměstnání, kteří zahajovali samostatně výdělečnou činnost, překlenovací příspěvek v celkové výši 144 438 korun. Od roku 2009 byl překlenovací příspěvek zrušen.

Příspěvek na zapracování

V letech 2008 až 2010 nebyla v okrese Bruntál podána žádná žádost o příspěvek na zapracování.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

V daném období (2008 až 2010) nebyla v okrese Bruntál podána žádná žádost o příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Plnění realizace aktivní politiky zaměstnanosti

Tabulka 4.7 ukazuje plnění realizace aktivní politiky zaměstnanosti v zaměření na cílové skupiny v okrese Bruntál pro léta 2009 až 2010. V roce 2008 byly úřadem práce vymezeny jiné skupiny nezaměstnaných osob. Podíl účastníků podporovaných nástroji aktivní politiky zaměstnanosti meziročně vzrostl u osob do 20 let věku (o 0,5 p.b.) a u osob dlouhodobě nezaměstnaných (o 10,6 p.b.). U ostatních cílových skupin došlo meziročně ke snížení podílu účastníků podporovaných úřadem práce. Největší pokles zaznamenala skupina ženy (o 4,1 p.b.).

Tabulka 4.7 Podíl účastníků podporovaných nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti ze skupin nezaměstnaných v letech 2009 – 2010 v okrese Bruntál

Cílová skupina	Podíl účastníků (v %)	
	2009	2010
Osoby do 20 let věku	3,9	4,4
Osoby starší 50 let věku	25	23,5
Dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 5 měsíců)	69,3	79,9
Osoby pečující o dítě do 15 let věku	17,4	17,3
Ženy	54,2	50,1

Zdroj: [10, 11], vlastní úprava.

4.2.3 Ostatní nástroje používané v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

K dalším nástrojům, kterými se úřad práce snaží ovlivnit situaci na trhu práce a možnosti uchazečů najít si zaměstnání, patří poradenská činnost, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy zaměstnanosti.

Poradenství

Externí poradenské programy

Externí poradenské programy byly v letech 2009 a 2010 zaměřeny především na motivaci a aktivizaci uchazečů o zaměstnání, na diagnostikování jejich pracovního a osobnostního potenciálu a na pomoc při navrhování vhodných směrů rozvoje pomocí individuálních akčních plánů. Tyto programy se snažili pomoci při rozhodování o možnostech rozvoje klienta, jeho uplatnění, profesního vzdělávání a předpokladu k začlenění se na trh práce, včetně pomoci při hledání nového zaměstnání. Do externích poradenských programů byly zařazováni zejména uchazeči o zaměstnání, kterým se poskytuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Mezi poradenské činnosti, které v obou letech probíhaly patří například Motivačně poradenský blok – Rychlý návrat, Poradenský blok pro zpracování podkladů pro individuální akční plány, Poradenská činnost pro dlouhodobě nezaměstnané, Poradenský program pro osoby se zdravotním postižením či Motivačně poradenský blok – Nová kariéra. Mezi další poradenské činnosti patří pracovní diagnostika, bilanční diagnostika, aktivizační poradenský program a pracovní profesní poradenský program.

Tabulka 4.8 Externí poradenská činnost v letech 2009 – 2010 v okrese Bruntál

	2009	2010	Rozdíl 2010/2009	
			absolutně	%
Počet uzavřených dohod o poradenské činnosti, z toho:	126	153	+ 27	+ 21,4
Financované z národní APZ	39	30	- 9	- 23,1
Spolufinancované z prostředků EU	87	123	+ 36	+ 41,4
Celkem zařazených UoZ do poradenské činnosti, z toho:	1 474	1 745	+ 271	+ 18,4
Do poradenské činnosti hrazené z národní APZ	457	340	- 117	- 25,6
Do poradenské činnosti hrazené z prostředků EU	1 017	1 405	+ 388	+ 38,2

Zdroj: [10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: UoZ – uchazeč o zaměstnání, APZ – aktivní politika zaměstnanosti, EU – Evropská unie.

V tabulce 4.8 je uveden přehled externí poradenské činnosti, počet zařazených uchazečů o zaměstnání a financování této činnosti. Jak ukazuje tabulka, počet uzavřených dohod o externí poradenské činnosti meziročně vzrostl přes 21%. Došlo také ke zvýšení externí poradenské činnosti financované z prostředků Evropské unie o 41,4% (na úkor poradenské činnosti financované z národní aktivní politiky zaměstnanosti, ta poklesla o 23%). Narostl také počet uchazečů o zaměstnání využívajících externí poradenskou činnost o 18,4%. Více uchazečů o zaměstnání navštěvovalo poradenství hrazené z prostředků Evropské unie o 38,2%.

Interní poradenské činnosti

Interní poradenská činnost je zajišťována úřadem práce a jeho zaměstnanci. Údaje o poskytnuté poradenské činnosti v letech 2009 a 2010 jsou uvedeny v tabulce 4.9. Interní poradenská činnost zahrnuje službu psychologa, poradce specialisty a poradce specialisty pro osoby se zdravotním postižením. Podíváme-li se na celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili poradenství zjistíme, že jejich počet se meziročně více než zdvojnásobil (ze 1 409 na 2 884). Nejvíce uchazečů o zaměstnání využívalo služeb psychologa a poradce specialisty (jejich počty se meziročně také zdvojnásobily). Psychologa navštěvovalo nejvíce uchazečů o zaměstnání ve skupinách, a to 917, což se projevilo na poklesu individuálního poradenství v roce 2010. Zatímco v roce 2009 to bylo právě naopak. Služeb poradce specialisty využívali uchazeči o zaměstnání v roce 2010 prostřednictvím individuálního poradenství, které navštívilo 477 osob (oproti 166 osobám v roce 2009), tak i ve skupinách (566 osob v roce 2010). Co se týče návštěv poradce pro osoby zdravotně postižené, v roce 2009 převládala návštěva poradce ve skupinách, zatímco v roce následujícím dali uchazeči o zaměstnání přednost individuálnímu poradenství, a to celé ¾ osob z předchozího roku.

Tabulka 4.9 Interní poradenská činnost v letech 2009 – 2010 v okrese Bruntál

Poradenství	Počet skupin		UoZ ve skupinách		Individuální poradenství		UoZ celkem	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Psycholog	59	62	182	917	576	278	758	1 195
Poradce specialista	49	68	269	566	166	477	435	1 043
Poradce specialista OZP	16	2	191	9	25	108	216	117
Celkem	124	132	642	1 492	767	881	1 409	2 884

Zdroj: [10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: OZP – osoba se zdravotním postižením, UoZ – uchazeč o zaměstnání.

Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS)

Hlavním cílem tohoto poradenského střediska je napomáhat souladu mezi poptávkou a nabídkou po kvalifikované pracovní síle, a předcházet tak dlouhodobé nezaměstnanosti zejména absolventů středních škol. Další činnost střediska spočívá v poskytování individuálního poradenství žákům 8. a 9. tříd základních škol s doporučením vhodných učebních a studijních oborů na středních školách s perspektivou následného uplatnění absolventů na trhu práce. Informační a poradenské středisko také připravuje absolventy středních škol pro vstup na trh práce, na jednání s budoucím zaměstnavatelem (například jak psát životopis či jak se ucházet o pracovní místo). Poradce průběžně spolupracuje se všemi základními školami v okrese. V rámci toho jsou výchovným poradcům základních škol předávány různé statistické údaje obsahující analýzu evidence absolventů středních škol na úřadu práce, rozborů nezaměstnanosti, volná místa na trhu práce a další informace související s volbou povolání. V roce 2010 byl úřadem práce připraven „veletrh řemesel a zaměstnanosti – ARTIFEX“, kterého se zúčastnilo 847 žáků, 163 uchazečů o zaměstnání a 23 rodičů žáků.

V rámci poradenského střediska jsou poskytována také individuální poradenství dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání (zejména osobám bez vzdělání, se základním vzděláním, s nedokončeným středním vzděláním a bez kvalifikace).

Pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením

Tyto pracovní rehabilitace spočívají v individuálních nebo skupinových schůzkách s poradcem pro pracovní rehabilitaci. S ním mohou žadatelé o pracovní rehabilitaci konzultovat své možnosti uplatnění na otevřeném či chráněném trhu práce, možnosti jejich přípravy k práci, rekvalifikaci a o orientaci dalšího poradenství. Interní službou zabezpečovanou úřadem práce je psychologické poradenství a speciální poradenství orientované na diagnostikování potenciálu klienta. Ostatní formy pracovní rehabilitace, jako je příprava k práci, specializovaný rekvalifikační kurz nebo poradenská činnost, zabezpečoval úřad práce externě, často ve spolupráci se vzdělávacími zařízeními a chráněnými dílnami. Počet nově podaných žádostí o pracovní rehabilitace se v letech 2008 až 2010 různil (v roce 2008 bylo podáno 17 nových žádostí, v roce 2009 bylo podáno 12 nových žádostí a v roce 2010 bylo podáno 18 nových žádostí).

Informační poradenská kancelář (IPK)

Poskytuje poradenské služby nejen uchazečům o zaměstnání, ale také ostatním občanům. V tabulce 4.10 je vidět, že se počet zájemců o služby Informační poradenské

kanceláře meziročně zvýšil o téměř 31%. Podíváme-li se na služby, u kterých došlo k největšímu meziročnímu nárůstu, jedná se o službu zpracování JOB-TIPu (nárůst o téměř 125%). Další významný nárůst, o téměř 42%, došlo v oblasti dotazování uchazečů o zaměstnání. Nejčastěji se jedná o dotazy, které se týkají podmínek podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, jaké se k tomu potřebují doklady, kde si lidé mohou vyzvednout různá potvrzení, jaká je doba evidence na úřadu práce, jaká je možnost rekvalifikací či informace o státní sociální podpoře.

Informační poradenská kancelář poskytuje také služby zaměstnanosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti (EURES). V této oblasti nedošlo meziročně k žádným změnám a této služby nebylo téměř využíváno. V rámci poskytovaných služeb byl největší zájem o vyhledávání volných pracovních míst, ať již na internetu či v tisku, v obou letech tvořil přes 40% všech zájemců o služby. Druhou nejvíce žádanou službou v obou letech bylo dotazování uchazečů o zaměstnání (cca 40% ze všech zájemců).

Tabulka 4.10 Přehled kontaktů Informační poradenské kanceláře (IPK) v letech 2009 – 2010 – pobočka Krnov

	2009		2010		Rozdíl 2010/2009	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
Počet zájemců o služby IPK celkem, z toho:	1 563	100	2 046	100	+ 483	+ 30,9
Vyhledávání VPM na internetu, v tisku, včetně podání inzerátu	739	47,3	855	41,8	+ 116	+ 15,7
Sepsání životopisu	114	7,3	94	4,6	- 20	- 17,6
Zpracování JOB-TIPu	109	7,0	245	12,0	+ 136	+ 124,8
Různé dotazy	599	38,3	850	41,5	+ 251	+ 41,9
Informace z oblasti EURES	2	0,1	2	0,1	0	0

Zdroj: [10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: VPM – volná pracovní místa.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

OSVČ občanů se zdravotním postižením

Ze strany uchazečů o zaměstnání byly podány v roce 2009 pouze 2 žádosti o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na základě těchto žádostí bylo vytvořeno jen 1 pracovní místo, na které byl poskytnut

příspěvek ve výši 120 000 korun. V letech 2008 a 2010 nebyla ze strany uchazečů o zaměstnání podána žádná žádost.

Zřízení chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen

Počty podaných žádostí na zřízení chráněných pracovních míst a dílen se v daném období postupně zvyšovaly z 6 v roce 2008 na 9 v roce 2010, jak ukazuje tabulka 4.11, což je nárůst o 50%. Počet vytvořených pracovních míst se v jednotlivých letech výrazně měnil. Nejvíce pracovních míst bylo vytvořeno v roce 2009, celkem 23. Došlo také k výraznému nárůstu vyplacených finančních prostředků na zřízení těchto pracovních míst, kdy se objem vyplacených prostředků v roce 2009 meziročně zvýšil o 837%. Nicméně v následujícím roce došlo opět k poklesu jak vytvořených pracovních míst téměř o polovinu, tak i ke snížení vyplacených finančních prostředků, a to o 34,7%.

Tabulka 4.11 Chráněná pracovní místa a dílny zřízená zaměstnavateli v okrese Bruntál v letech 2008 - 2010

	2008	2009	2010
Počet podaných žádostí na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	6	8	9
Počet vytvořených pracovních míst	3	23	13
Vyplacené finanční prostředky ze strany ÚP celkem (v Kč)	267 658	2 239 796	1 462 332

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka: ÚP – úřad práce.

Příspěvek na provoz chráněných dílen, chráněných pracovních míst v rámci samostatné výdělečné činnosti

Ve všech letech sledovaného období se počet podaných žádostí o příspěvek k úhradě provozních nákladů pohyboval na stejné úrovni. Taktéž počet uzavřených dohod mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání byl ve všech letech stejný. Lišil se ovšem počet vytvořených pracovních míst. Nejvíce pracovních míst bylo vytvořeno v roce 2009, a to 144. Vyplacené příspěvky na takto zřízená pracovní místa se v letech 2008 a 2009 pohybovala okolo 4 miliónů korun. V roce 2010 to bylo asi o milión korun méně než v letech předcházejících, což ukazuje tabulka 4.12.

Tabulka 4.12 Chráněná pracovní místa a dílny zřízená uchazeči o zaměstnání jako samostatně výdělečná činnost v okrese Bruntál v letech 2008 - 2010

	2008	2009	2010
Počet podaných žádostí o příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů CHPM a CHPD	8	7	7
Počet uzavřených dohod na částečnou úhradu provozních nákladů	6	6	6
Počet vytvořených pracovních míst	130	144	107
Vyplacené finanční prostředky ze strany ÚP celkem (v Kč)	3 906 400	3 835 200	3 040 050

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Poznámka. CHPM – chráněné pracovní místo, CHPD – chráněná pracovní dílna, ÚP – úřad práce.

Příspěvek podle § 78 zákona č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti

Jedná se o příspěvek poskytovaný zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, který slouží k podpoře zaměstnávání těchto osob. Počet žádostí o tento příspěvek v jednotlivých letech postupně narůstá, což ukazuje na stále větší ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Je ovšem také možné, že zvýšený zájem zaměstnávat tyto osoby pramení z ekonomické krize a snaze zaměstnavatelů ušetřit na mzdových nákladech. Výše takto vyplacených příspěvků ze strany úřadu práce se mezi lety 2009 a 2010 zvýšila o více než 1,5 miliónu korun, to je o 9,8% (viz tabulka 4.13).

Tabulka 4.13 Počty žádostí zaměstnavatelů o příspěvek podle §78 zákona o zaměstnanosti v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál

	2008	2009	2010
Počet žádostí	63	80	97
Výše poskytnutých příspěvků	16 710 096	16 322 439	17 907 219

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Cíleným programem se rozumí soubor opatření, která jsou zaměřena na zvýšení možností fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. [32, §120] V letech 2008 až 2010 nebyly realizovány v okrese Bruntál žádné cílené programy. V rámci tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nebylo v daném období vytvořeno žádné pracovní místo.

4.2.4 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se v letech 2008 až 2010 zvyšovaly. Mezi lety 2008 a 2009 se zvýšily o 12,6% a v dalším roce vzrostly ještě o dalších 30%. Podíl aktivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích byl v roce 2008 necelých 51%, poté došlo k poklesu podílu výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti na 33,4%. V roce 2010 se podíl zvýšil na 42,5%. Výdaje na politiku zaměstnanosti jsou uvedeny v Příloze 7.

V tabulce 4.14 jsou uvedeny podíly finančních prostředků, které byly vynaloženy na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o prostředky vynaložené ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. V obou letech bylo nejvíce finančních prostředků vynaloženo na veřejně prospěšné práce (v roce 2008 to bylo 44%, ale v roce 2010 došlo k poklesu výdajů na 35,8%). Naproti tomu výdaje na rekvalifikace, pracovní rehabilitace a poradenskou činnost meziročně vzrostly o 13,2 p.b. Více než čtvrtina prostředků byla v obou letech poskytnuta na vytvoření společensky účelných pracovních míst. Nejméně finančních prostředků bylo poskytnuto na zřízení chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst, přičemž tyto prostředky ještě meziročně poklesly o 3,9 p.b.

Tabulka 4.14 Podíl finančních prostředků vynaložených na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v okrese Bruntál v letech 2009 – 2010 (včetně výdajů v rámci Evropského sociálního fondu)

Nástroj APZ	Podíl (v %)	
	2009	2010
Rekvalifikace, pracovní rehabilitace a poradenské činnosti	22,1	35,3
Společensky účelná pracovní místa	25,9	25,2
Veřejně prospěšné práce	44,4	35,8
Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa	7,6	3,7

Zdroj: [10, 11], vlastní úprava.

4.3 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti a projektů Evropského sociálního fondu

V roce 2008 byla v okrese Bruntál zahájena realizace projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Realizace těchto projektů pokračuje i v letech 2009 a 2010. Jedná se o projekty realizované v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), jsou to:

Veřejně prospěšné práce

Ještě než byl tento projekt převeden pod Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, byl v roce 2008 součástí Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a byl z 25% financován ze státního rozpočtu a ze 75% z Evropského sociálního fondu. Tento projekt je financován z 15% z Evropského sociálního fondu z 85% ze státního rozpočtu České republiky. Tento projekt podporuje krátkodobé umístění uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče a slouží k zamezení ztráty pracovních návyků u dlouhodobě evidovaných uchazečů. Z dlouhodobého hlediska jde o nástroj, který sezónně řeší snížení nezaměstnanosti v některých mikroregionech. V rámci tohoto nástroje jsou vytvořeny pracovní příležitosti zaměřené na nekvalifikované práce, zejména údržbu veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací a jiných činností ve prospěch obce. Za pomoci tohoto nástroje se podařilo úřadu práce umístit do zaměstnání převážně dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením a osoby nad 50 let věku. Tabulka 4.15 ukazuje, že počet přijatých žádostí se meziročně zvýšil o 33%, taktéž se zvýšil počet vytvořených pracovních příležitostí, z nichž převážnou většinu tvořilo pracovní místo dělník pro čištění města. Vyplacené finanční prostředky se meziročně zvýšily o 34%, tedy o 10,5 miliónů korun.

Tabulka 4.15 Veřejně prospěšné práce v letech 2009 – 2010 v okrese Bruntál

	2009	2010	Rozdíl 2010/2009	
			absolutně	%
Počet přijatých žádostí	88	117	+ 29	+ 33
Počet vytvořených pracovních příležitostí, z toho:	385	547	+ 162	+ 42
Dělník pro čištění města (KZAM 91611)	379	515	+ 136	+ 36
Vyplacené finanční prostředky (v Kč)	31 317 471	41 853 599	+ 10 536 128	+ 34

Zdroj: [10, 11], vlastní úprava.

Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená

Příspěvek ze strany úřadu práce byl poskytován na vyhrazená společensky účelná pracovní místa, která byla obsazována uchazeči o zaměstnání zejména z těchto skupin:

- osobami, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců,
- osobami, které nemohou bez použití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti najít vhodné zaměstnání a jejich evidence by tak dosáhla 5 měsíců (jedná se o osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku, těhotné a kojící ženy a matky do

devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let věku a osoby, které potřebují zvláštní pomoc),

- osoby, kterým bude po 31.12.2009 odejmuta nebo snížena dávka podmíněná dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem (invalidní důchod),
- absolventi vysokých škol – obor lékař, kdy podmínkou poskytnutí příspěvku je místo výkonu práce v okrese Bruntál a zaměstnání v absolvovaném oboru či specializaci. Cílem tohoto příspěvku je obsadit dlouhodobě uvolněná pracovní místa a zamezit odchodu kvalifikovaných pracovníků mimo okres Bruntál.

V tabulce 4.16 jsou uvedeny údaje o vyhrazených pracovních místech v jednotlivých letech a jejich meziroční srovnání. Porovnáme-li vytvořená pracovní místa v letech 2009 a 2010 oproti roku 2008 vidíme zde výrazný rozdíl. To může být způsobeno tím, že v roce 2008 se převážná část takto vytvořených míst financovala pouze z národní aktivní politiky zaměstnanosti, tedy bez příspěví Evropského sociálního fondu. Od roku 2009 byly prostředky z tohoto fondu čerpány v daleko větší míře. Jak ukazuje tabulka, čerpané finanční prostředky se v jednotlivých letech zvyšují a postupně se zvyšuje i počet podaných žádostí a vyhrazených pracovních míst.

Tabulka 4.16 Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál

	2008	2009	2010	Rozdíl 2009/2008		Rozdíl 2010/ 2009	
				absolutně	%	absolutně	%
Počet podaných žádostí	71	193	216	+ 122	+ 171,8	+ 23	+ 11,9
Počet vyhrazených pracovních míst	79	214	239	+ 135	+ 170,9	+ 25	+ 11,7
Vyplacené finanční prostředky (v Kč)	1 219 247	13 090 475	17 340 692	+ 11871228	+ 973,7	+ 4 250 217	+ 32,5

Zdroj: [9, 10, 11], vlastní úprava.

Projekt „Vzdělávejte se!“

Tento projekt se zaměřuje na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové krize museli nebo budou muset omezit výrobu. Projekt podporuje také jejich zaměstnance. Zaměstnavatelé získávají pomocí tohoto projektu finanční prostředky, které slouží na realizaci vzdělávacích kurzů pro jejich zaměstnance. Zaměstnavatelé dostávají příspěvek na úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců a na náhradu mzdy a cestovních nákladů svých

zaměstnanců po dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávání. Projekt „Vzdělávejte se!“ byl v roce 2009 rozdělen na 2. fáze. V 1. fázi se realizoval v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a ve 2. fázi, která začala od srpna téhož roku, byl realizován v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Tabulka 4.17 Realizace projektu „Vzdělávejte se!“ v letech 2009 a 2010 v okrese Bruntál

	2009	2010	Rozdíl 2010/2009	
			absolutně	%
Počet uzavřených dohod	120	59	- 61	- 50,9
Počet zaměstnavatelů	31	16	- 15	- 48,4
Počet zaměstnanců – účastníků školení	1 880	724	- 1 156	- 61,5
Objem vyplacených příspěvků celkem (v Kč), z toho:	16 422 856	18 855 857	+ 2 433 001	+ 14,8
Náklady vzdělávání (kurzovné)	6 488 956	10 755 994	+ 4 267 038	+ 65,8
Příspěvky na mzdy	9 768 994	7 976 333	- 1 792 661	- 18,4
Příspěvky na cestovné	166 906	123 530	- 43 376	- 26

Zdroj: [10, 11], vlastní úprava.

V tabulce 4.17 nebudu tyto fáze pro přehlednost zohledňovat, ale uvedu údaje za celý rok 2009. Nejvíce uzavřených dohod v rámci projektu bylo v roce 2009, což má přímou souvislost s hospodářskou recesí, která zasáhla českou ekonomiku zejména v tomto roce. Aby zaměstnavatelé nemuseli propouštět své zaměstnance, mnoho z nich využilo této možnosti a zajistili svým zaměstnancům vzdělávací kurzy částečně financované úřadem práce. V tomto roce bylo na tyto kurzy vyplaceno celkem 16,5 miliónů korun, z nichž největší částka tvořila příspěvky na mzdy (téměř 10 miliónů korun). Počet zaměstnanců, kteří se účastnili školení dosáhl v okrese Bruntál hodnoty 1 880. V roce následujícím došlo nejen k poklesu uzavřených dohod a počtu zaměstnavatelů, kteří měli o tuto službu zájem, ale klesl i počet zaměstnanců v kurzech. Ve všech těchto kategoriích došlo v roce 2010 k poklesu okolo 50%. Naproti tomu, objem vyplacených příspěvků se meziročně zvýšil o 14,8% na téměř 19 miliónů korun, z této částky tvořily největší část náklady vzdělávání (kurzovné), téměř 11 miliónů korun. Došlo tedy meziročně k přesunutí vyplacených příspěvků z kategorie příspěvku na mzdy na zaplacení nákladů vzdělávání. Mezi nejčastěji poskytované vzdělávací kurzy patří výcvik „měkkých“ dovedností, dále pak odborné kurzy pro dělnické profese a odborné kurzy pro technickohospodářské a administrativní pracovníky. Podrobnější přehled najdete v Příloze 12.

4.4 Problémy politiky zaměstnanosti

Nejen v souvislosti s hospodářskou krizí, která se v české ekonomice projevuje již od konce roku 2008, se v okrese Bruntál, a tedy i v mikroregionu Krnov, snižuje zaměstnanost v důsledku propouštění zaměstnanců v řadě podniků, zejména ve zpracovatelském průmyslu a ve strojírenství. Rovněž klesal počet volných pracovních míst a poptávka po pracovnících ze strany firem. V důsledku toho se zvyšuje míra nezaměstnanosti, a tím pádem i počet nezaměstnaných osob, což se projevuje ve zvýšené potřebě finančních prostředků na výplatu podpor v nezaměstnanosti, podpor při rekvalifikaci a dalších sociálních dávek. Jak již bylo uvedeno v kapitole 3.4, region se dlouhodobě potýká s řadou nepříznivých vlivů, které ovlivňují trh práce a zaměstnanost v tomto regionu. V regionu existuje nízká mzdová úroveň obyvatelstva v rámci České republiky, je zde vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných a také vysoká závislost obyvatelstva na sociálních dávkách. V letech 2008 až 2010 bylo v průměru vyplaceno na sociálních dávkách v okrese Bruntál 457 milionů korun. [11] To všechno má velký vliv především na pasivní politiku zaměstnanosti v regionu. Nízká mzdová úroveň obyvatelstva v regionu může při ztrátě zaměstnání vést u uchazečů o zaměstnání k přehodnocení výhodnosti dalšího zaměstnání, neboť vyplácená podpora v nezaměstnanosti s dalšími pobíranými sociálními dávkami mohou být v součtu na vyšší úrovni, než je výše mzdy, kterou by uchazeč o zaměstnání obdržel, pokud by pracoval. Dále je zde možnost přivydělávání si tzv. „na černo“, kdy uchazeč o zaměstnání může pobírat podporu v nezaměstnanosti a současně si vydělávat další peníze. Tyto peníze jsou ovšem nezdaněné a tak dochází ke snížení daňových výnosů státu. Od ledna 2011 vešla v platnost nová pravidla pro poskytování podpory v nezaměstnanosti. Pro uchazeče o zaměstnání, kteří sami odejdou ze zaměstnání se sníží výše podpory v nezaměstnanosti na 45% průměrného měsíčního čistého výdělku po celou podpůrnou dobu, což by mohlo omezit spekulativní odchody ze zaměstnání za účelem pobírání podpory v nezaměstnanosti a tzv. „žít na účet státu“. Další novinkou je odsunutí pobírání podpory v nezaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání, kteří dostali odstupné. Nicméně tento nástroj může vést k umělému prodlužování nezaměstnanosti ze strany uchazeče o zaměstnání, který bude nejprve žít z odstupného a poté bude ještě čerpat podporu v nezaměstnanosti, a tedy k odložení hledání si nového zaměstnání. Poslední změnou je nemožnost uchazečů o zaměstnání evidovaných po 1. lednu 2011 přivydělávat si v době evidence na úřadu práce. Toto opatření by mohlo také vést k rozšíření práce „na černo“ u některých uchazečů o zaměstnání. Dalším problémem v regionu je dlouhodobě vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob na celkovém počtu nezaměstnaných osob. Tyto osoby již

nepobírají podporu v nezaměstnanosti, ale mají nárok na jiné dávky sociální podpory. U těchto osob se objevuje řada problémů, nejen ekonomických, ale i psychických, souvisejících s jejich dlouhodobým pobytem v nezaměstnanosti. U těchto lidí tak dochází ke ztrátě pracovních návyků a schopností, které jim znesnadňují získání nového zaměstnání. Mohou mít také finanční potíže v souvislosti se snížením finančních prostředků, které mají k dispozici. V některých případech může u těchto dlouhodobě nezaměstnaných lidí dojít až k sociálnímu vyloučení ze společnosti.

Co se týká aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované v okrese Bruntál, ta se v letech 2008 až 2010 zaměřuje především na osoby dlouhodobě nezaměstnané, na osoby se zdravotním postižením, na osoby do 20 let věku, na těhotné ženy a ženy do devátého měsíce po porodu, na osoby pečující o dítě do 15 let věku, na osoby starší 50 let věku, na osoby, kterým bude odejmut invalidní důchod a absolventy vysokých škol. Především těmto skupinám nezaměstnaným je věnována pozornost při realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Problémem aktivní politiky zaměstnanosti v regionu je zejména nízká vzdělanostní úroveň obyvatelstva a odliv vysokoškolsky vzdělané populace. Naopak za pozitivum v regionu můžeme považovat dostatek volné pracovní síly, víceodvětvovou strukturu průmyslové výroby a dlouhodobou tradici v této průmyslové výrobě, existenci průmyslové zóny v Krnově a také nízká hladina průměrné mzdy v okrese, což může být pozitivní z hlediska zájmu investorů. [11]

5 Návrhy a doporučení

Tato kapitola by měla představit určité návrhy a doporučení, které by vedly ke snížení nezaměstnanosti v mikroregionu Krnov, která je stále poměrně vysoká v porovnání s mírou nezaměstnanosti v České republice a ke zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kteří patří do skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností.

Oblast vzdělávání

V oblasti vzdělávání jsou v okrese Bruntál používány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jako jsou rekvalifikace, dále různé poradenské programy nebo projekt „Vzdělávejte se!“.

Za významný problém mikroregionu a také celého okresu můžeme považovat především nízkou vzdělanostní úroveň obyvatelstva. Tento fakt dokládá vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání, kdy 75% všech uchazečů o zaměstnání má základní či střední odborné vzdělání. Dalších asi 20% uchazečů má střední odborné vzdělání s maturitou. Nejnižší podíl uchazečů o zaměstnání tvoří uchazeči s gymnazijním a vysokoškolským vzděláním (jen 3%). Zatímco podíl uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním v průběhu let 2008 až 2010 klesal, počet uchazečů o zaměstnání se středním odborným vzděláním roste. Nízký podíl uchazečů o zaměstnání s gymnazijním vzděláním lze připsat tomu, že většina absolventů gymnázií jde dále studovat na vysoké školy. Nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání může být projevem odlivu vysokoškolsky vzdělané populace z okresu (tedy i z mikroregionu). Tento jev může být způsoben nedostatkem volných pracovních míst pro takto vzdělané lidi, ale také důsledkem nízké mzdové úrovně v tomto regionu oproti České republice. Většina absolventů vysokých škol si dle mého názoru hledá zaměstnání v místě studia a tím pádem se již nevracejí zpět do regionu. V mikroregionu Krnov a v okrese Bruntál jsou zastoupeny pouze základní školy, odborná učiliště a střední školy. Politika zaměstnanosti v této oblasti se zaměřuje zejména na poradenskou činnost nejen absolventům škol, kteří jsou nyní registrováni na úřadu práce, ale také žákům základních škol a studentům středních škol. K tomuto účelu existuje na úřadě práce Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS), které má za úkol napomáhat žákům základních škol vybrat si vhodný učební či studijní obor na středních školách tak, aby se absolventi těchto škol mohli bez problémů uplatnit na trhu práce. Úřad práce v rámci tohoto poradenství každoročně pořádá různé veletrhy řemesel a zaměstnanosti,

nejen pro žáky těchto škol, ale také pro jejich rodiče a uchazeče o zaměstnání. V rámci IPS jsou poskytovány úřadem práce informace také dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání, a to zejména osobám bez vzdělání, se základním vzděláním, s nedokončeným středním vzděláním a osobám bez kvalifikace. U uchazečů o zaměstnání s nedokončeným vzděláním se snaží vzbudit jejich zájem a motivovat je k dokončení studia a ostatní uchazeče motivovat k získání vyššího vzdělání. Úřad práce také každoročně vydává brožuru „Informace o učebních a studijních oborech na středních školách v okrese Bruntál“, která by měla přispět k lepší informovanosti nejen žáků základních škol a jejich rodičů k vybrání správného oboru dalšího vzdělávání.

V oblasti vzdělávání je důležité věnovat se také uchazečům o zaměstnání, kteří již určitého vzdělání dosáhli. V dnešní době a nejen v souvislosti s hospodářskou krizí, jsou ze strany zaměstnavatelů kladeny stále vyšší nároky, co se týká vzdělání jejich zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání. Práce s počítačem či znalost cizích jazyků jsou v současné době brány jako základní součást znalostí každého pracovníka. Zvláště starší osoby mohou mít problém se tomuto standardu přiblížit. K tomuto účelu jsou úřadem práce organizovány rekvalifikační kurzy jak pro uchazeče o zaměstnání, tak i pro zaměstnance. Zaměstnavatelé mohli v roce 2010 využít projektu „Vzdělávejte se!“ a získat tak příspěvek na různá školení svých zaměstnanců či dostat příspěvek na rekvalifikaci svých zaměstnanců. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti nebyl v okrese Bruntál využíván ve velké míře. Nejvíce byly využívány rekvalifikační kurzy uchazečů o zaměstnání, kdy počet úspěšně rekvalifikovaných uchazečů se každoročně zvyšuje. Nicméně pouze necelá polovina rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání našla uplatnění. Největší zájem byl o rekvalifikační kurzy v oblasti rozvoje počítačových dovedností, dále rozšíření řidičského oprávnění o skupiny „C“, „D“, „E“ a „T“ a také kurzy základů podnikání.

Oblast tvorby nových pracovních míst

K podpoře tvorby nových pracovních míst jsou úřadem práce využívány zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšná pracovní místa, zřízení společensky účelných pracovních míst a s tím spojený překlenovací příspěvek, dále příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Poslední dva jmenované nástroje nebyly v letech 2008 až 2010 využity. Dále úřad práce podporoval tvorbu nových pracovních míst různými poradenskými programy a také pomocí programů v rámci využívání prostředků Evropského sociálního fondu.

V této oblasti by mohla svou pozitivní roli sehrát zejména nízká mzdová úroveň obyvatelstva, která může do regionu přilákat nové investory, kteří by tak získali levnou pracovní sílu. Problémem tvorby nových pracovních míst by mohla být periferní poloha okresu v rámci ČR a také horský charakter větší části okresu, také špatná regionální dopravní obslužnost (problém dostat se do práce při třísměnném provozu), chybějící logistické centrum pro stávající firmy i pro nové investory, chybějící rychlostní komunikace či zastaralost mnoha výrobních zařízení a technologií. Pozitivem pro tvorbu nových pracovních míst v rámci okresu může být víceodvětvová struktura průmyslové výroby a také dlouhá tradice řady těchto průmyslových odvětví. Je zde také dostatek volné pracovní síly pro možné nové investory. Nová pracovní místa by mohla vzniknout s rozvojem cestovního ruchu, který vzhledem k turisticky přitažlivé oblasti a kvalitnímu životnímu prostředí oblasti Jeseníků turistice přejí.

V daném období byly v rámci aktivní politiky zaměstnanosti poskytnuty investiční pobídky 4 firmám v okrese. Aktivní politika zaměstnanosti využívá i dalších nástrojů pro podporu tvorby nových pracovních míst. Jedná se zejména o příspěvky na zřízení nových pracovních míst, ať již zaměstnavatelem nebo samotným uchazečem o zaměstnání. Patří zde například nástroj společensky účelná pracovní místa. Podmínkou poskytnutí příspěvku pro uchazeče o zaměstnání, kteří si takto zřídili pracovní místo je absolvování kurzu základů podnikání. Dále jsou poskytovány příspěvky na pracovní místa zřízená zaměstnavatelem, a to jak příspěvek na mzdové náklady, tak na zřízení pracovního místa. Nejpoužívanějším nástrojem bylo vytváření nových pracovních míst v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu. V rámci tohoto nástroje byla vytvořena většina společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací. Nicméně místa vytvořená v rámci veřejně prospěšných prací mají jen krátkodobý charakter a jedné se o nástroj, který sezónně řeší nezaměstnanost, zejména pro uchazeče, kteří patří do skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Nemalé finanční prostředky byly poskytnuty zaměstnavatelům postižených hospodářskou krizí v rámci projektu „Vzdělávejte se!“, který sloužil k tomu, aby zaměstnavatelé co nejméně propouštěli své zaměstnance a raději jim zařídili různá školení zaměřená zejména na rozvoj tzv. měkkých dovedností. Dále se jednalo o různá odborná školení.

Oblast rizikových skupin uchazečů o zaměstnání

K rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání patří v okrese Bruntál tyto osoby: dlouhodobě nezaměstnané osoby, osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku, těhotné ženy a ženy do devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let věku nebo osoby patřící k určité národnostní menšině.

Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti používaných v okrese Bruntál na podporu zaměstnávání těchto skupin osob patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, také poradenské programy zaměřené na tyto osoby či nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Dlouhodobým problémem mikroregionu je stále vysoká a přetrvávající dlouhodobá nezaměstnanost (více než 42% uchazečů o zaměstnání jsou dlouhodobě nezaměstnaní). U těchto osob hrozí ztráta pracovních návyků a schopností a znalostí potřebných k práci. Druhým problémem je, že velký podíl nezaměstnaných tvoří osoby starší 50 let (27%). U těchto dvou skupin uchazečů o zaměstnání by se měl úřad práce zejména zaměřit na zvyšování jejich kvalifikace, znalostí a schopností prostřednictvím různých rekvalifikací a poradenskou činností. Zejména by se u těchto osob měla zvyšovat znalost cizích jazyků a práce s informačními technologiemi, jejichž neznalost je u většiny z nich překážkou získání nového zaměstnání. Pro dlouhodobě nezaměstnané jsou vytvářena pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací, která ovšem řeší problém jen v krátkodobém horizontu. K dalším rizikovým skupinám patří mladiství a absolventi škol, kterým sice nechybí potřebné teoretické znalosti, ale chybí jim určitá praktická zkušenost, což je většinou překážkou k nalezení zaměstnání. Především u učebních oborů by se měl dle mého názoru zvýšit podíl praktické výuky formou pravidelných stáží u různých firem. Programy aktivní politiky zaměstnanosti související s mladými lidmi byly již rozebrány na začátku kapitoly. Poslední skupinou uchazečů o zaměstnání jsou osoby se zdravotním postižením. Podporou zaměstnávání těchto osob se aktivní politika zaměstnanosti v okrese věnuje pomocí různých nástrojů a poskytování příspěvků pro zaměstnavatele, kteří osoby se zdravotním postižením zaměstnávají. Úřad práce poskytuje příspěvky na zřízení chráněných pracovních míst a dílen, na jejich provoz v rámci samostatně výdělečné činnosti či příspěvky zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Tento příspěvek je zaměstnavateli v daném období hojně využíván a má rostoucí tendenci. Z oblasti poradenské činnosti má úřad práce nástroj pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením, který pomáhá těmto osobám v jejich možnosti uplatnění se na trhu práce.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo analyzovat stav a vývoj trhu práce v mikroregionu Krnov, jak ze strany poptávky po práci, tak ze strany nabídky práce a seznámit se s fungováním politiky zaměstnanosti v mikroregionu Krnov, dále meziročně porovnat údaje související s trhem práce v mikroregionu a nastínit problémy daného trhu práce plynoucí nejen z hospodářské krize, a zároveň nastínit návrhy a doporučení, které by mohly přispět ke zlepšení současného stavu na trhu práce v mikroregionu.

Trh práce v mikroregionu Krnov byl zejména v letech 2009 a 2010 ovlivněn hospodářskou krizí, která se projevila nejen zde, ale v celé České republice. V důsledku krize došlo k významnému zvýšení míry nezaměstnanosti v celém mikroregionu. Současně s tím došlo k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání v důsledku propouštění v řadě podniků, které byly touto krizí zasaženy. Počet uchazečů o zaměstnání se oproti roku 2008 zvýšil téměř dvojnásobně. Problémem v mikroregionu je převažující nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání, ve které převažují zejména základní a střední odborné vzdělání. Region trpí již delší dobu dlouhodobou nezaměstnaností a také dochází k odlivu kvalifikovaných a vysokoškolsky vzdělaných odborníků mimo tento region. Proto by se měla aktivní politika zaměstnanosti úřadu práce zaměřit převážně na tyto problémové oblasti. Co se týče nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využívá úřad práce širokou škálu těchto nástrojů pro podporu zlepšení situace na trhu práce. Větší pozornost by mohla být zaměřena na přilákání nových investorů do regionu a tím pádem vytvoření nových pracovních míst. Pozitivně by k tomu mohla přispět také nízká mzdová úroveň v regionu, která s sebou nese nižší mzdové náklady pro potenciální nové investory. Současně s tím by se měla politika zaměstnanosti zaměřit na zvýšení vzdělanosti obyvatelstva a tedy i uchazečů o zaměstnání, tedy na zvýšení investic do lidského kapitálu. Lidské vědomosti a znalosti jsou v dnešní informační společnosti důležitým pracovním kapitálem každého pracovníka, a proto by na jejich zvyšování měl být kladen velký důraz. Tito pracovníci si poté snáze najdou pracovní uplatnění a nestávají se tak dlouhodobě nezaměstnanými se všemi důsledky, které s sebou dlouhodobá nezaměstnanost nese, nejen v podobě psychických a sociálních následků pro dlouhodobě nezaměstnaného, ale také v podobě ekonomických důsledků. Tyto ekonomické důsledky se projevují ve snížení životního standardu nezaměstnaného a v nutnosti pobírání různých sociálních dávek garantovaných státem. Tato skutečnost ale přispívá ke zvyšování výdajů státu na pasivní politiku zaměstnanosti, které nijak nezvyšují možnost uplatnění nezaměstnaného na trhu práce, většinou na úkor výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, prostřednictvím jejichž

nástrojů a programů může nezaměstnaný zvýšit svou kvalifikaci a zlepšit tak možnost opětovného návratu na trh práce a nalezení vhodného zaměstnání. Z tohoto důvodu by se měly úřady práce i ostatní subjekty na trhu práce snažit investovat finanční prostředky na zvyšování lidského kapitálu a tím přispět k lepší uplatnitelnosti a konkurenceschopnosti na daném pracovním trhu.

Seznam použité literatury

Knihy, příspěvky ve sborníku

- [1] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] JUREČKA, V.; JÁNOŠÍKOVÁ, I. a kol. *Makroekonomie: základní kurz*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2004. 299 s. ISBN 80-248-0530-8.
- [3] JUREČKA, V.; JÁNOŠÍKOVÁ, I. a kol. *Mikroekonomie. Učební text pro bakalářské studium*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2006. 327 s. ISBN 80-248-0910-9.
- [4] KLIKOVÁ, CH.; KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*. 1. vyd. Ostrava: Sokrates, 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8.
- [5] KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [6] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. rozšířené vyd. Praha: Slon, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [7] ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s., 2004. 75 s. ISBN 80-86764-26-5.
- [8] TVRDÝ, L. a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

Internetové zdroje

- [9] Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Bruntál v roce 2008. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

[10] Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Bruntál v roce 2009. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

[11] Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Bruntál v roce 2010. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/analyza>.

[12] Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 2008 – 1. pololetí 2010. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, April [cit. 2011-04-04]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

[13] Analýzy trhu práce. *Společnost SPSS ČR* [online]. 2009 [cit. 2011-03-23]. Dostupné z WWW: <http://www.spss.cz/files/ruzne/vsb/simek_analyza_tp.pdf>.

[14] Historie a současnost obce Brantice. *Obec Brantice* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.brantice.cz/index.php?nid=748&lid=CZ&oid=33545>>.

[15] Historie obce Býkov-Láryšov. *Obec Býkov-Láryšov* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.bykov-larysov.cz/historie.html>>.

[16] Historie, současnost a podnikatelské aktivity obce Zátor. *Obec Zátor* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.zator.cz/?modul=texty&id=4>>.

[17] Historie a současnost obce Čaková. *Obec Čaková* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.cakova.cz/index.php?nid=6073&lid=CZ&oid=913906>>.

[18] Historie a současnost obce Lichnov. *Obec Lichnov* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <http://www.obeclichnov.cz/vismo/dokumenty2.asp?u=8375&id_org=8375&id=12428&p1=&p2=&p3=>>.

- [19] Hospodářské prostředí obcí. *Regionální informační systém* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?Zuj=597988>>.
- [20] Hošťálkovy. *Města, obce a vesnice v ČR* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.obce-mesta.info/obec.php?id=Hostalkovy-597392>>.
- [21] Charakteristika Moravskoslezského kraje. *Český statistický úřad* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje>.
- [22] Informace o městě Krnov. *Město Krnov* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-20]. Dostupné z WWW: <http://www.krnov.cz/_programs/Article.asp?sid=52&mid=2>.
- [23] Měsíční statistický zpravodaj Úřadu práce v Bruntále, leden až prosinec 2010. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-26]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/br_info/trh_prace/zpravodaj>.
- [24] O Úřadu práce ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, April [cit. 2011-04-03]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.
- [25] Počty obyvatel v obcích k 1.1.2001 - 2010. *Český statistický úřad* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/publ/1301-10->>>.
- [26] Počty obyvatel v obcích k 1.1.2011. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/statistiky-pocty-obyvatel-v-obcich.aspx>>.
- [27] Rozloha obcí k 1.1.2010, Městská a obecní statistika. *Český statistický úřad* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/lexikon/mos_vdb.nsf/okresy/CZ0801/>>.

[28] Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, April [cit. 2011-04-03]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.

[29] Statistiky nezaměstnanosti Úřadu práce v Bruntále z územního hlediska 2008 - 2010. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-09]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.

[30] Úvalno. *Města, obce a vesnice v ČR* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.obce-mesta.info/obec.php?id=Uvalno-597937>>.

[31] Základní údaje o obci Krasov. *Obec Krasov* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <http://www.mool.cz/krasov/vismo/dokumenty2.asp?id_org=7403&id=1357&pl=1312>.

[32] Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011, April [cit. 2011-04-01]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>.

[33] Zátor. *Města, obce a vesnice v ČR* [online]. 2011, March [cit. 2011-03-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.obce-mesta.info/obec.php?id=Zator-597988>>.

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek 2.1 Křivka poptávky firmy po práci

Obrázek 2.2 Zpětně zahnutá křivka individuální nabídky práce

Obrázek 2.3 Rovnováha na trhu práce

Obrázek 2.4 Základní vztahy na regionálním trhu práce a vazba na vzdělávací systém

Obrázek 2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Seznam tabulek

Tabulka 3.1 Základní charakteristiky jednotlivých obcí mikroregionu Krnov

Tabulka 3.2 Podnikatelské subjekty v mikroregionu Krnov v členění podle ekonomické činnosti v roce 2010

Tabulka 3.3 Podnikatelské subjekty v mikroregionu Krnov v členění podle právní formy podnikání v roce 2010

Tabulka 3.4 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v mikroregionu Krnov

Tabulka 3.5 Volná pracovní místa v členění podle profese v mikroregionu Krnov v letech 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Tabulka 3.6 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých obcích v mikroregionu Krnov za léta 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Tabulka 3.7 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Krnov v letech 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Tabulka 3.8 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Krnov v letech 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Tabulka 3.9 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence v mikroregionu Krnov v letech 2008 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Tabulka 4.1 Pracovní místa a poskytnuté příspěvky v rámci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v okrese Bruntál v letech 2008 - 2010

Tabulka 4.2 Rekvalifikace uchazečů (zájemců) o zaměstnání a zaměstnanců v letech 2008 - 2010

Tabulka 4.3 Průměrné finanční náklady na rekvalifikace v okrese Bruntál v letech 2008 – 2010 (v Kč)

Tabulka 4.4 Poskytnuté podpory v rámci Systému investičních pobídek v letech 2008 až v 1. pololetí 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.5 Vytvořená veřejně prospěšná pracovní místa v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.6 Vytvořená společensky účelná pracovní místa v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.7 Podíl účastníků podporovaných nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti ze skupin nezaměstnaných v letech 2009 – 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.8 Externí poradenská činnost v letech 2009 – 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.9 Interní poradenská činnost v letech 2009 – 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.10 Přehled kontaktů Informační poradenské kanceláře (IPK) v letech 2009 – 2010 – pobočka Krnov

Tabulka 4.11 Chráněná pracovní místa a dílny zřízená zaměstnavateli v okrese Bruntál v letech 2008 - 2010

Tabulka 4.12 Chráněná pracovní místa a dílny zřízená uchazeči o zaměstnání jako samostatně výdělečná činnost v okrese Bruntál v letech 2008 - 2010

Tabulka 4.13 Počty žádostí zaměstnavatelů o příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.14 Podíl finančních prostředků vynaložených na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v okrese Bruntál v letech 2009 – 2010 (včetně výdajů v rámci Evropského sociálního fondu)

Tabulka 4.15 Veřejně prospěšné práce v letech 2009 – 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.16 Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál

Tabulka 4.17 Realizace projektu „Vzdělávejte se!“ v letech 2009 a 2010 v okrese Bruntál

Seznam grafů

Graf 3.1 Vývoj počtu obyvatel v Krnově v letech 2001 - 2011

Graf 3.2 Vývoj počtu obyvatel v mikroregionu Krnov v letech 2001 - 2011

Graf 3.3 Vývoj počtu volných pracovních míst v mikroregionu Krnov v jednotlivých měsících let 2008 – 2010

Graf 3.4 Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v mikroregionu Krnov v jednotlivých měsících let 2008 – 2010

Graf 3.5 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Krnov v letech 1998 – 2010 (k 31.12. daného roku)

Graf 3.6 Vývoj počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Krnov v jednotlivých měsících let 2008 - 2010

Seznam zkratek a symbolů

absol.	absolutně
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
a.s.	akciová společnost
C	bod rozdělující substituční a důchodový efekt
cca	přibližně
č.	číslo
ČR	Česká republika
d	poptávka po práci
D _L	poptávka po práci
DN	dobrovolně nezaměstnaní
E	bod rovnováhy nabídky práce a poptávky po práci
EA	ekonomicky aktivní
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropská služba zaměstnanosti
ha	hektary
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
IPK	Informační poradenská kancelář
IPS	Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání
Kč	korun českých
km ²	kilometry čtvereční
KZAM	klasifikace zaměstnání
L	ekonomicky aktivní obyvatelstvo
L	množství práce v hodinách
L _E	rovnovážné množství práce
L ₁ , L ₂	množství práce v hodinách
MRP _L	příjem z mezního produktu práce
N	počet nezaměstnaných
n	míra nezaměstnanosti
NAIRU	míra nezaměstnanosti neakcelerující inflaci
např.	například

NN	nedobrovolně nezaměstnaní
odst.	odstavec
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OŠ	odborná škola
OU	odborné učiliště
OZP	osoba se zdravotním postižením
p.b.	procentní bod
p.o.	příspěvková organizace
s	zpětně zahnutá křivka individuální nabídky práce
Sb.	sbírka
S _L	nabídka práce
SOŠ	střední odborná škola
SOU	střední odborné učiliště
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
str.	strana
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatně výdělečná činnost
T	bod vyrovnání MRP _L a W
tis.	tisíc
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaně
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	úřad práce
VPM	volné pracovní místo
w	mzdová sazba
w*	rovnovážná mzdová sazba
w ₁	skutečná mzdová sazba
W	mzda
W _E	rovnovážná mzda
W ₁	mzdová úroveň
Z	zaměstnaní
ZP	zdravotní postižení

§

paragraf

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne.....

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

.....

Seznam příloh

- Příloha 1:** Mapa mikroregionů v okrese Bruntál
- Příloha 2:** Počet obyvatel v jednotlivých obcích Mikroregionu Krnov v letech 2001 až 2011
- Příloha 3:** Podnikatelské subjekty v mikroregionu Krnov v členění podle ekonomické činnosti v roce 2010
- Příloha 4:** Podnikatelské subjekty v mikroregionu Krnov v členění podle právní formy podnikání v roce 2010
- Příloha 5:** Volná pracovní místa v členění podle profese v mikroregionu Krnov za leden – prosinec 2010
- Příloha 6:** Informace o volných pracovních místech a uchazečích v mikroregionu Krnov za jednotlivé měsíce let 2008 - 2010
- Příloha 7:** Výdaje na politiku zaměstnanosti (PZ) v okrese Bruntál v letech 2008 – 2010 (v tis. Kč)
- Příloha 8:** Rekvalifikační kurzy podle zaměření, o které byl nejčastější zájem v letech 2008 – 2010
- Příloha 9:** Nejčastější zaměstnanecké rekvalifikace v letech 2008 – 2010
- Příloha 10:** Financování rekvalifikačních kurzů v letech 2008 – 2010 (v Kč)
- Příloha 11:** Oblasti podnikání zřizované UoZ v rámci SÚPM – SVČ v letech 2008 – 2010 v okrese Bruntál
- Příloha 12:** Nejčastěji poskytované rekvalifikační kurzy v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ v letech 2009 a 2010 v okrese Bruntál